

Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto





9th Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act

CA1 SS 170 -061



MULTICULTURALISM
Respect Equality Diversity





1996 - 1997 9th Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act





Department of Canadian Heritage

January 1998



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is also available in alternate media format. To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTD: (819) 994-4957

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under: "What's New" http://www.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 1998 Catalogue No. Ci95-1/1996-1997 ISBN 0-662-63393-8



PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE

FOREWORD BY THE PRIME MINISTER

Canada and its communities are diverse and in that diversity lies our strength as a country and as citizens. Canada's Multiculturalism Policy is a force to build on that strength. By harnessing the power and the value of our cultural diversity, we can equip ourselves to forge a nation that fosters justice, prosperity, creativity and excellence.

Our nation is rooted in the values of openness, mutual respect, inclusiveness and understanding. Realizing our full potential as a society requires reaching out and reaching forward. Nation-building requires the full inclusion and the active involvement of all Canadians. That is both a major challenge and an extraordinary opportunity.

The concept of the global village is an increasing reality. It is very much Canada's reality. Cultural pluralism is Canada's advantage in the new age -- our competitive advantage, our social advantage, our young people's advantage. That is why, more than ever, the Government of Canada recognizes the importance of the Multiculturalism Policy and Act.

In 1998, the world will mark the 50th anniversary of The Universal Declaration of Human Rights. As Canadians, we shall do so with genuine pride that our country is recognized internationally as a land of hope and a triumph of the human spirit. We cannot and must not, however, rest on our laurels. We must continue to seek the common ground among ourselves. We must strive constantly to promote social cohesion and a true sense of belonging for all Canadians.

Jean Christian

OTTAWA



Secrétaire d'État Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

His Excellency the Right Honourable Roméo LeBlanc, P.C., C.C., C.M.M., C.D. Governor General and Commander-in-Chief of Canada Rideau Hall

1 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0A1

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the ninth annual report on the operation of the *Act*. This report covers the 1996-1997 fiscal year.

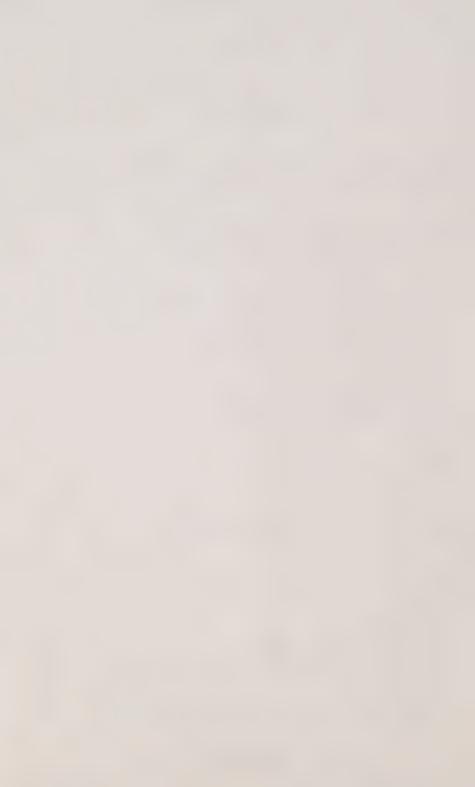
Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.



CONTENTS

Foreword by the Right Honourable Jean Chrétien iii Introduction by the Honourable Hedy Fry ix
THE MULTICULTURALISM PROGRAM: THE CONTEXT FOR RENEWAL 1
HATE AND BIAS MOTIVATED ACTIVITY 4
FEDERAL GOVERNMENT ACTION 9
ECONOMIC AFFAIRS9Agriculture and Food9Environment, Finance and Development11Services and Standards20Transport22
GOVERNMENT OPERATIONS
HEALTH AND SOCIAL POLICY
INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY
JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS
NATIONAL IDENTITY AND CULTURAL AFFAIRS
APPENDICES Appendix A: Other Institutions
ALPHABETICAL INDEX OF ORGANIZATIONS 94



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

INTRODUCTION BY THE HONOURABLE HEDY FRY SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM) (STATUS OF WOMEN)

Canada's Multiculturalism Program works with Canadians from all walks of life to uphold core Canadian values of equality, respect and inclusiveness. This Annual Report is an overview of that work. More importantly, though, this document is part of a sustained effort across the federal government to engage Canadians in working together to eliminate barriers to opportunity and to empower all Canadians to make their full contribution to the well-being of our nation.

Ensuring a secure sense of identity and belonging for all Canadians requires a spirit of partnership across every sphere of our society. Encouraging the inclusion and participation of everyone in our country requires the active effort of the private, public and voluntary sectors. Achieving ever greater social justice is a goal that can only be reached through listening to one another and acting in harmony.

Respect for differences among all Canadians is essential in building the nation. Combatting hate crime and racism is part of a governmental effort that ensures safer schools, safer streets and safer homes for all Canadians. Confronting the obstacles of discrimination is critical in guaranteeing every future opportunity for all our children and youth. Meeting the needs of an increasingly diverse population will enable Canada to reap the major economic benefits of a multicultural society.

This report contains two significant departures from those of previous years.

There is a chapter devoted solely to a frank discussion of hate crime and bias activity in Canada. Recent initiatives are outlined and the need for new approaches to confront these problems is explored. This is a matter to which I give the highest priority.

Readers will also find an overview of the renewal of the Multiculturalism Program carried out over the past two years. Responsive government and good governance are demonstrated by reinvigorating support for the policy of Multiculturalism.

That policy was a world first. It remains a cornerstone of Canadians' determination to bring out the best in each of us and all of us. This 1996-97 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* is submitted with an appreciation of the problems still to be resolved, the progress still to be made and the partnerships still to be formed in striving towards that goal.

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

THE MULTICULTURALISM PROGRAM: THE CONTEXT FOR RENEWAL

Canada has undergone major social, cultural, economic and technological changes since the Multiculturalism Policy was adopted 25 years ago. Our society is even more culturally diverse now than when the federal government formally recognized the multicultural nature of Canada in 1971.

In the Spring of 1995, the Department of Canadian Heritage launched a strategic review of its multiculturalism programming activities. Canada's Multiculturalism Policy was not under review. The government remains committed to the Multiculturalism Policy and the *Canadian Multiculturalism Act*, which aim to foster mutual respect among Canadians, to encourage equitable participation in society of citizens of all ethnic and racial backgrounds, and to promote a sense of attachment and belonging to Canada among Canadians.

The purpose of the review was to ensure that the federal Multiculturalism Program keeps pace with the needs of our evolving and increasingly diverse society. It was recognized that the government needs to respond to the public's desire for better management of limited resources, by ensuring the delivery of efficient and cost-effective programs that show results.

There have been periodic evaluations of specific programming activities but there had not been a comprehensive review of Multiculturalism programming since the Policy was adopted in 1971. The strategic review included: an analysis of what was funded and how the program was delivered; a study of demographic projections; an assessment of activities across the federal government in support of multiculturalism; a review of multiculturalism policies across Canada and internationally; surveys on public attitudes; and an in-depth examination of relevant research on multiculturalism and diversity.

Redesigned Multiculturalism Program

The redesigned Multiculturalism Program is based upon the goals of the Multiculturalism Policy and the *Canadian Multiculturalism Act* and responds to the key recommendations of the strategic review. It has been designed to provide a more strategic, issue-focused approach to all elements of the Multiculturalism Program.

The three fundamental goals of the Multiculturalism Policy are:

Identity: fostering a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures such that people of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada.

Civic Participation: developing, among Canada's diverse people, active citizens with both the opportunity and the capacity to participate in shaping the future of their communities and their country.

Social Justice: building a society that ensures fair and equitable treatment and that respects the dignity of and accommodates people of all origins.

Renewed Program Mandate

"Strengthening Canada by fostering an inclusive society in which people of all backgrounds, whose identities are respected and recognized as vital to an evolving Canadian identity, feel a sense of belonging and attachment to this country."

Within the renewed Program, emphasis will be placed on proposals which address one or more of the following Multiculturalism Program objectives:

- 1. Assist in the development of strategies that facilitate the full and active participation of ethnic, racial, religious and cultural communities in Canada.
- 2. Facilitate collective community initiatives and responses to ethnic, racial, religious and cultural conflict and hate motivated activities.

- 3. Improve the ability of public institutions to respond to ethnic, racial, religious and cultural diversity by assisting in the identification and removal of barriers to equitable access and by supporting the involvement of these communities in public decision making processes.
- 4. Encourage and assist in the development of inclusive policies, programs and practices within Federal Departments and Agencies so that they meet their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*.
- 5. Increase public awareness, understanding and informed public dialogue about multiculturalism, racism and cultural diversity in Canada.

Funding Assistance

The Multiculturalism Program is for all Canadian citizens and permanent residents. Financial assistance will be provided to Canadian voluntary and non-profit organizations, educational institutions, non-governmental institutions, individuals and private sector companies (in cases where the projects are of a non-commercial nature), for projects which address the priorities and objectives of the Multiculturalism Program.

When announcing the launch of the renewed program, the Secretary of State, the Honourable Hedy Fry said, "The renewed Multiculturalism Program is based on goals of the Multiculturalism Policy and the *Canadian Multiculturalism Act* and is the result of the first comprehensive review in 25 years. It is designed to meet the evolving needs of Canadian society."

HATE AND BIAS MOTIVATED ACTIVITY

This essay, reflecting on a series of emerging issues, is intended to animate discussion among all Canadians concerned with this growing social problem.

- At a school in a small community in British Columbia, flyers are distributed that insult Canadians of Asian background and encourage students to join an organization that is planning to establish a "white homeland" in the northwestern part of North America.
- A Jewish cemetery in the Prairies is vandalized and swastikas are painted on some of the overturned gravestones.
- The Black owner of a small store in Toronto is driven out of business after a series of attacks that culminate in a serious fire. Each attack includes racist graffiti scrawled on the storefront.
- ° A group of young men in Québec beat a man to death in a gay-bashing assault.
- A child whose parents immigrated to Nova Scotia from India is the constant victim of racist slurs in the schoolyard and endures a whole winter of "iceball attacks" on the trip to and from school.

These incidents all fall within the category of "hate and bias motivated activity," that is, acts committed against a person or property, which are motivated by the perpetrator's hate or bias against a racial, religious, national, ethnic, sexual orientation, gender or disability group.

Hate and bias motivated activity can take many forms:

- ° assaults or other acts of violence;
- ° threats, intimidation and harassment;
- ° vandalism and the defacing of property with hate graffiti; and
- o the promotion of hatred or genocide through the distribution of literature or the use of telephone recordings, the Internet, or racist videos and music.

The perpetrators of hate and bias motivated activity range from individuals, to informal groups, to well-financed hate organizations with a disciplined chain of command. Currently, there are estimated to be about 40 hate organizations actively operating in Canada. These organizations usually target young people for recruitment.

A recent publication about hate that was produced by the Municipality of Metropolitan Toronto reports the following:

In a 1990 article for the *New York Times*, Daniel Goleman summarizes the findings of American scientists studying hate crimes, focusing on who commits such crimes, what motivates them, and exactly why people who would not commit violent crimes on their own act so freely in groups. These findings are:

- 1. They (*hate crimes*) are far more lethal than other kinds of attacks, resulting in the hospitalization of their victims four times more often than is true for other assaults.
- 2. They are crimes of youth: most of those who perpetrate them are in their teens or 20's but they are not crimes of youthful rebellion; those who carry them out are venting feelings shared by their families, friends and community.
- 3. The large majority are committed by people in groups of four or more, and the more people in the group, the more vicious the crime.
- 4. They reflect the primal emotions aroused by love of one's own group. These deep feelings of group identity are particularly vivid in times of economic and political uncertainty.

What are the effects of hate and bias motivated activity?

Hate and bias motivated activity has terrible consequences for its intended victims who may experience fear, isolation, a sense of helplessness, anger or shame as a result of what happens to them. But, in fact, these vicious acts affect all of us. Hate fosters fear and mistrust in our neighbourhoods, our workplaces and our classrooms. It fosters an attitude of "us against them" and sets up cycles of violence and retaliation. Hate breaks down the connections

that hold our communities and our country together, and destroys the mutual respect necessary for strong and healthy communities.

Hate and bias motivated activity destroys opportunity, fairness and democracy, the foundation on which Canada has been built, and undermines our fundamental values of respect, equality and security.

Why is the Canadian government focusing on hate and bias motivated activity now?

Hate and bias motivated activity in Canada is a growing national problem. Over the past three years, hate and bias motivated incidents reported to police have risen annually by roughly 50% across the country. The promotion of hatred, hate crime and bias activity undermine the government's efforts to build a society that is strong, healthy and united by the bonds of mutual respect and support.

In a recent report for the federal Department of Justice, Professor Julian Roberts of the Department of Criminology, University of Ottawa, estimates that there are approximately 60,000 hate crimes committed in Canada's three largest urban centres each year.

Although the federal government has been involved in addressing some aspects of hate crime for many years (for example, Revenue Canada Customs has had an ongoing responsibility to prevent the movement of hate propaganda across Canada's borders), this rise in hate motivated incidents has brought the issue of hate into much sharper focus and caused the government to concentrate on hate and bias motivated activity and its effects on Canadians.

In addition, nations face some new challenges in controlling the dissemination of hate propaganda. Hate organizations and hate mongers have found the Internet to be highly effective for spreading their messages of hatred and violence. Traditional methods of limiting the distribution of hate propaganda have thus far proven ineffective for Internet activities.

What is the Government of Canada doing about hate and bias motivated activity?

The battle against hate is being fought on many levels. The Government of Canada is working to combat the promotion of hatred and prevent its growth in our communities, concentrating its efforts in the following areas.

Ensuring Appropriate Legal Remedies

- Parliament approved a law that permits courts to sentence criminals
 more severely when their acts are motivated by hate based on prejudice
 against any a group protected by human rights legislation.
- The Department of the Solicitor General works closely with police forces across Canada who have developed Hate Crime Units dedicated both to combatting crimes motivated by hate and to eliminating hate organizations.

Information Sharing

• In April 1997, the Secretary of State (Multiculturalism)(Status of Women), in cooperation with the Solicitor General and the Minister of Justice, convened a National Planning Meeting on Hate Crime and Bias Activity. Representatives of community groups most affected by hate crime and bias activity were asked to identify the key issues requiring action and to recommend how government and other stakeholders might best address these issues.

Improved Coordination

- Led by the Department of Justice, the Solicitor General and the
 Department of Canadian Heritage Multiculturalism Program, the
 government has established an interdepartmental process to bring
 various players together to develop a federal action plan on hate crime
 and bias activity.
- Canadian Heritage Multiculturalism Program is sponsoring the
 development of a report that outlines the various responsibilities and
 initiatives of federal departments and agencies with respect to hate crime
 and bias activity. This report will be a valuable resource in coordinating
 federal action on this issue.

Research

 An international comparative review of the various government policy approaches to combatting hate on the Internet has recently been commissioned by the Department of Canadian Heritage and the Department of Industry.

Public Education

• Canadian Heritage – Multiculturalism Program will be including significant mention of hate and bias motivated activity in its annual public education campaign around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The March 21 Campaign reaches a large audience of youth 13 to 18 years of age and touches the wider Canadian public through the mass media.

The 50th Anniversary of the International Declaration of Human Rights provides us with the opportunity to reaffirm our commitment to defeating hatred in our midst. Hate and bias motivated activity block the way to understanding and harmony, and weaken Canada's potential. With optimism and determination, Canadians can continue the process of building a society that is, above all, fair, a society in which every citizen has a sense of belonging, a society that encourages us all to contribute to the future of our communities and our country, and a society in which social justice for all is a reality.

FEDERAL GOVERNMENT ACTION

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture and Food

Federal agriculture and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products, and they also conduct research. These institutions promote growth, stability and competitiveness in the agri-food sector.

AGRICULTURE AND AGRI-FOOD

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) took steps to increase the number of employees from ethnocultural and visible minority groups and to encourage students from these groups to consider a science career in agriculture. Activities included:

- The Swift Current Research Centre hired members of visible minority groups who needed to update their research experience through a special recruitment program. The program is an opportunity for participants to make professional contacts and develop their skills.
- To encourage visible minority students to pursue post-secondary
 education in the field of science, the Nova Scotia Area Office of the
 Canadian Food Inspection Agency hired visible minority women
 through a special summer employment program. The students worked
 for short periods in different parts of the Agency, with a mentor to assist
 them in the program.

AAFC is working to increase exports of agricultural and food products to Asia and Latin America. Staff members from ethnocultural communities use their knowledge and familiarity with the customs, languages and values of these regions to make the export programs successful.

AAFC also launched the pilot sessions of its Leading a Diverse Workforce learning program.

CANADIAN GRAIN COMMISSION

The Canadian Grain Commission (CGC) translates CGC information for presentation to audiences that speak neither French nor English.

- Presentations on the operations of the CGC were made in Portuguese,
 Spanish and Chinese, and a video on the CGC was available in Spanish.
- Information on CGC's International Grain Consultation was available in Chinese, Egyptian, German, Hungarian, Italian, Polish, Portuguese, Russian, Spanish, Thai, Turkish, Ukrainian and Vietnamese.
- Employees of the CGC with fluency in other languages use their skills in many ways: as interpreters, goodwill ambassadors, translators and service providers.
- CGC reaches out to ethnocultural communities through organizations such as the International Centre of Winnipeg and the Manitoba Multicultural Resources Centre.

FARM CREDIT CORPORATION

The Farm Credit Corporation (FCC) continues to ensure that its products and services are accessible to all Canadians in the agricultural community, regardless of ethnocultural background.

Sensitivity to cultural issues among employees were the focus of the FCC's initiatives this past year. Programs included:

- · seminars on diversity;
- promotion of Multicultural Week and Anti-Racism Week;
- creation of a Workplace Diversity Council in the FCC's Ontario branch;
 and
- an employee survey to identify issues related to ethnocultural issues.

Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and they promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government and encourage business investment.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) operates in a region where ethnocultural communities are small in number and widely dispersed. The Agency recognizes the need to help these communities to participate in their programs.

- ACOA and the Government of Nova Scotia jointly funded a Black youth exchange program for young entrepreneurs. Seven Black Nova Scotians and seven Jamaican Maroons took part in a six-month exchange to improve their skills and develop projects for themselves and their communities.
- In the past year, 80 new immigrant entrepreneurs were helped through ACOA's Immigrant Entrepreneur Orientation Program. The entrepreneurs were given opportunities to learn about and develop business alliances with the local business community, as well as information on the local economy, taxation, business law, import/export opportunities and the experiences of other entrepreneurs.

BANK OF CANADA

In 1997, as part of the United Way campaign, the Bank held a Multicultural Fair to help celebrate the 50th anniversary of the *Canadian Citizenship Act* (January 1, 1947). Employees set up booths that represented their culture or background, and a map showing employees' countries of origin was displayed, to demonstrate the wide mix of cultures the Bank encompasses. In addition to its Employment Equity Policy, proactive recruiting and courses on managing diversity, the Bank also accommodates diverse religious holidays. A consultative committee of Bank representatives with

diverse ethnocultural backgrounds helps develop and implement the Bank's programs.

BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA

With 80 branches across Canada, the Business Development Bank works in close partnership with local ethnocultural business associations. Programs and resource materials are designed to reflect the diversity of business clients as well as the diversity of employees at the Bank.

- In Ontario, a poster with photographs of employees from various ethnic groups was placed in all Bank offices.
- The Bank produced and distributed a free 30-page booklet for entrepreneurs called *Starting a Business in Canada: A Guide for New Canadians*.
- The Bank consults regularly with ethnocultural business communities to develop and improve products and services for ethnocultural and visible minority clients.
- Employees who speak languages other than the two official languages are encouraged to use them when serving clients from ethnocultural groups.

ENTERPRISE CAPE BRETON CORPORATION

The Enterprise Cape Breton Corporation (ECBC) recognizes the need to ensure participation of ethnocultural and visible minority groups in helping broaden Cape Breton's economy beyond the coal-production industry.

The Corporation consults with representative community groups to help fulfil its mandate. ECBC's work with Black Business Initiative and Community Outreach workers employed by Human Resources Development Canada has helped develop projects in Cape Breton.

ECBC is proud to have assisted three business projects operated by visible minority entrepreneurs in the past year, and looks forward to forming new partnerships with Canadians of all origins in promoting and developing Cape Breton.

ENVIRONMENT CANADA

Public consultations are an important part of the work of Environment Canada. The involvement of Canadians from all communities, including ethnocultural communities, is encouraged and supported.

- The Action 21 funding program is open to all non-profit organizations, including ethnocultural groups. Projects funded included the Latin American Working Group, the Ukrainian Youth Association, and a number of projects that target new Canadians. The Ontario region created a position to do outreach to visible minorities and new Canadians.
- Throughout the Department, there are opportunities for employees to use languages other than English and French in international projects being developed through the Green Corps.

Excellence Through Diversity training is given to staff and management. Across Canada Environment Canada celebrates the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The Atlantic Region participated in a "Cultural Grounding Awareness Day" with other federal departments. In Downsview, Ontario, employees attended a panel discussion on racism in scientific and technical organizations.

One Employee Makes a Difference

In Vancouver, a regional employee served as Environment Canada's spokesperson in the Chinese Community. She established a Chinese language telephone line to provide 24-hour meteorological information. She also set up a Chinese language booth at the Annual Immigrants Exhibition to promote environmental awareness to new Canadians. A video, pamphlets and posters on endangered species were available in Cantonese, Mandarin, Korean and Vietnamese. The Environment Canada employee also held environmental citizenship workshops throughout Vancouver for the Chinese community. Her leadership was recognized by Environment Canada's Deputy Minister.

FEDERAL OFFICE OF REGIONAL DEVELOPMENT (QUEBEC)

The Federal Office of Regional Development (Quebec) (FORD-Q) promotes long-term economic development and sustainable employment in areas of Quebec with low incomes, slow economic growth and inadequate employment opportunities. FORDQ focuses on small- and medium-sized enterprises and the development of entrepreneurial talent.

- FORDQ works closely with 54 Community Futures Development Corporations in Quebec. These corporations reflect the diversity of their communities.
- Employees who speak languages other than English and French use their skills when serving ethnocultural clients.
- All managers took part in a diversity workshop to increase awareness and action on employment equity and diversity. Most managers already have received training in the promotion of fundamental values, including diversity.
- FORDQ encourages participation in special activities such as International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

FISHERIES AND OCEANS

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) recognizes the importance of including Canadians of all origins in the management of our ocean and freshwater resources. Making programs accessible to a diverse and changing fishing community remains a priority.

- DFO produced the video *Observe*, *Record and Report* in Cantonese, Mandarin and Vietnamese to improve understanding of fishing violations in the Pacific Region. The video was broadcast on Vancouver's Rogers cable station and made available in libraries, community centres and DFO district offices.
- Warning signs about fishing undersized crabs were posted in several languages in the Pacific Region. Where appropriate, this signage on beaches, wharves and marinas included text in Cantonese, Mandarin and Vietnamese.
- To foster links with fishers of Vietnamese origin, DFO recruited a fishery guardian who speaks Vietnamese for the department's fishery officer program.

DFO took steps to ensure that ethnocultural and visible minority issues are addressed as the department's workforce evolves.

- DFO monitored representation rates of employees from designated groups to ensure downsizing of the department was performed equitably.
- DFO is developing a program to provide cultural diversity training to 6,000 employees. The program will help make staff and management aware of their diverse workforce and encourage an attitude of support.

INDUSTRY CANADA

Industry Canada strives to include Canadians of every origin in building an economy that sustains growth, creates jobs and raises incomes.

The Department reaches out to ethnocultural communities in many ways, including:

- advertisements in regional and local media that serve specific ethnocultural communities;
- participation in events involving consulates and chambers of commerce representing other countries and ethnocultural groups;
- sponsorship of B.C.'s Ethno Council Export Awards;
- consultations with focus groups, advisory committees and community-based organizations to ensure Industry Canada is serving its diverse client base properly;
- cooperative projects with the Secretary of State (Asia-Pacific) and the Secretary of State (Status of Women; Multiculturalism); and
- special projects, like an electronic guide for businesses exporting to other countries which provides information on doing business in different cultures.

Industry Canada recognizes the value of diverse workforce with a broad range of linguistic and cultural skills. It is committed to managing diversity effectively.

- Diversity issues are incorporated into Industry Canada training programs, particularly the People-oriented Management course. In the two years since this course was first offered, 491 managers have taken the course.
- Industry Canada employs staff who speak German, Ukrainian, Finnish, Italian and Chinese. They offer services in these languages to clients on an informal basis. The Employee Resource Centre helps employees learn new languages.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The National Research Council (NRC) recognizes that a diverse workforce and awareness of ethnocultural issues can help promote scientific and industrial research of importance to Canada. The NRC continues to foster recognition and respect for cultural concerns through its programs.

- In October 1996, the NRC strengthened its policy on Harassment in the Workplace and resolved to act immediately in all areas of potential harassment, including those based on ethnic origin or religion.
- The NRC is developing a Diversity Management Database to link its human resources consultants with community groups and organizations.
 The database will help the NRC open its doors to a broader range of ethnocultural groups.
- Although much of the world's scientific and technical information is
 written in English, the NRC will purchase scientific publications in any
 language from any country around the world, for its collection at the
 Canada Institute for Scientific and Technical Information (CISTI). For
 example, CISTI has journals in languages such as German, Russian and
 Chinese languages.
- A diversity calendar was distributed to all NRC employees on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The artwork was chosen from submissions by the children of NRC employees. An accompanying message from the NRC's president affirmed the NRC's commitment to tolerance, respect and understanding of all NRC employees.

Managing Diversity More Effectively

With the help of an external consultant, the NRC reviewed its past initiatives on diversity issues. The NRC determined that equity and multicultural approaches must be integrated into existing management practices. Several areas were identified for further training:

- diversity management
- conflict prevention and resolution
- integrating employment equity goals in business plans
- effective coaching and mentoring of employees from diverse backgrounds
- bias-free interviewing skills.

REVENUE CANADA

Revenue Canada works to ensure that its programs are available and accessible to all Canadians, and that taxpayers, businesses and travellers who use Revenue Canada's services are all treated fairly and equitably.

- The Department's Community Volunteer Income Tax Program helps clients of all origins complete their tax returns. First established 25 years ago to help seniors, the program has grown to include numerous ethnocultural communities. Revenue Canada trains 15,000 volunteers with a broad range of ethnocultural and linguistic backgrounds.
- Revenue Canada offices make presentations on preparing income tax returns and other programs to ethnocultural and visible minority groups across the country.
- Employees from offices in the Pacific Region participate in seminars, forums and broadcasts in non-official languages to help explain departmental programs to different ethnocultural groups. Tax and customs information is provided through Chinese media in Vancouver, and a Chinese language newspaper in Hong Kong, by Cantonese-speaking Revenue Canada officers.
- The Employee Third Languages Capabilities Directory allows the department to make the most of the language skills of its staff. The list is distributed to all field offices to help provide services to clients who speak languages other than English and French.
- Five Revenue Canada publications are available in languages other than English or French, such as the Traveller Declaration Card which is produced in Punjabi, Italian, Japanese, Polish, German, Spanish, Croatian, Portuguese, Mandarin Chinese, Dutch and Korean.

Ethnocultural issues are important components in the Department's action plan on fairness. Revenue Canada is developing this plan to enhance fair treatment of all Canadians in taxation and other programs. Accessibility and consistency of services, communication, and client satisfaction will be addressed.

Recognizing the skills and opportunities that a diverse workforce brings to Revenue Canada is an important priority. The Department understands the value of cultural issues in creating a cooperative working environment.

- Revenue Canada consults regularly with a national advisory committee to ensure the needs of the visible minorities working in the Department are addressed.
- Recruitment programs are promoted in the ethnocultural media.
- Employment initiatives, such as the Special Measures programs, address the representation of visible minority groups in the Department, particularly in management.
- The Department invests in employee training that addresses differing cultures, values, attitudes and beliefs.
 - ° "Harassment in the Workplace" helps employees understand the attitudes and behaviour that can cause prejudice and discrimination.
 - "Welcoming Diversity" highlights the value of diversity in the workplace.
 - "Specialized Communication Skills" deals with anger and cross-cultural communication.

In its customs role, Revenue Canada is responsible for preventing materials that promote hatred from crossing Canadian borders. This past year, the Department intercepted approximately 80 imports suspected of being of hate propaganda, as defined by the *Criminal Code*.

WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION

The Department of Western Economic Diversification (WED) has a mandate to serve small- and medium-sized businesses in Western Canada, including clients of all ethnocultural backgrounds.

 Information is published in non-official languages where there is a demand. Some publications have been produced in Mandarin and Japanese.

- The WED has a network of more than 100 points of service in different communities, including Canada Business Service Centres, Community Futures Development Corporation offices and Women's Enterprise Centres.
- The WED funds ethnocultural projects such as the development of the Ukrainian Cultural and Education Centre in Winnipeg, the Italian Canadian Centre in Winnipeg, the Germanic Cultural Centre of Manitoba and the Treffpunkt Canoe Club in St. Boniface, Manitoba.
- To serve clients efficiently, the WED keeps an inventory of the linguistic skills of employees. Staff are also given the opportunity to take cross-cultural training.

Services and Standards

These agencies provide services to the Canadian public, to business and to labour, and they set regulations and standards for commercial activities.

CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation (CPC) is in business to serve all Canadians, and recognizes and celebrates diversity among its clients and employees, and through its products.

- Many members of CPC customer service staff (telephone call centres, claims and correspondence) speak or understand languages other than English and French. CPC is therefore often able to provide customer service in non-official languages.
- CPC conducted research during 1996 to examine opportunities for the
 promotion of its international courier products in selected markets.
 Advertisements in non-official languages were placed in 30 publications
 with readerships in the Italian, Chinese and Japanese communities
 during the 1996 Christmas holiday period.
- Each year, close to a million children from around the world send a letter to Santa Claus (North Pole, Canada, H0H 0H0) in over 20

languages. Canada Post employees volunteer to read all letters and reply in the child's own language.

- CPC was among the three sponsors of a 1997 literary contest to mark
 International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Six
 poems and essays, selected from among 750 entries on how racial
 harmony can be achieved in a multicultural society, were published in
 the London *Free Press* in March 1997.
- As part of an Intranet pilot project last year, CPC posted on its Employment Equity Web site a diversity calendar highlighting and describing major religious celebrations and national holidays.
- As part of its philatelic program, the CPC issued a commemorative stamp on the Chinese New Year. Launched January 7, 1997 in anticipation of the start of the Year of the Ox on February 7, this stamp issue was one of the most successful in the Corporation's recent history. Two months after the launch, uncut sheets of the stamp, which had been sold by the Corporation for \$20, were being traded for \$90 on the stamp collectors' market.

Serving Clients in their own Language

In Toronto, retail support staff worked with the local Customer Service Postal Council and a community-based organization, Culture Link, to design a program to better meet the needs of Mandarin-speaking customers. As a result of this collaboration, staff in both corporate and franchise outlets received special training, and a brochure in English and Mandarin was developed. The new program is also giving Mandarin- and Cantonese-speaking employees an opportunity to work in their mother tongue.

ROYAL CANADIAN MINT

Creating coins that reflect Canada's rich cultural history, the Mint relies on artists from various ethnocultural communities to ensure these themes are explored with accuracy and creativity. A workforce with a knowledge of

Vietnamese, Spanish, Italian and other languages helps the Mint sell its products in competitive foreign markets.

The Mint has also taken steps to raise awareness of its products with ethnocultural groups, both in Canada and abroad.

- The Mint sponsored an international festival of dragon boat racing to coincide with the launch of its Hong Kong coin. Other products were promoted in the community with print and television announcements in Chinese languages.
- Literature on the Mint's products and services are published in six languages. Although these publications are intended for use primarily in foreign markets, they are distributed in Canada when appropriate.

The Mint is committed to promoting respect for individuals of different cultural experiences in its workforce. Training programs in intercultural relations are made available to staff.

Transport

Federal departments and agencies in the transport sector include one of the country's major rail carriers, and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. This sector also includes the pilotage authorities that employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. Large geographical areas are served by the employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, as well as along the St. Lawrence River and in the Great Lakes region.

ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

The Atlantic Pilotage Authority (APA) opens its consultations with ship owners, shipping agents, industry representatives, employees and all levels of government to all ethnocultural communities. The APA is also a strong supporter of Missions to Seamen, a charitable organization that provides assistance to sailors of all nationalities calling at the Port of Halifax. The

Mission often helps people awaiting immigration hearings and new Canadians who arrive as crew members of foreign ships.

TRANSPORT CANADA

The diversity of Canada is reflected in exhibits, audio-visual projects and publications of Transport Canada.

- The North American Emergency Response Guidebook is available in English, French and Spanish. It was designed for firefighters, police and other emergency services who are the first to arrive on the scene of a transportation accident involving dangerous goods. It was developed by Transport Canada in cooperation with transportation agencies from the United States and Mexico.
- A one-page backgrounder of information from the Transport
 Development Centre has been translated into Spanish, Japanese and
 Chinese. It is used with visiting Chinese delegations and on NAFTA-related missions. Other languages can be made available on request.

Transport Canada's employees are provided with training in diversity. To serve clients better, they are encouraged to speak a language other than English and French. Employees also participate in International Day for the Elimination of Racial Discrimination and in Celebration of Diversity presentations. Diversity calendars were distributed to staff.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail has taken steps to meet the needs of customers and employees of many different ethnocultural backgrounds.

- VIA now provides kosher, Hindu and Muslim meals to passengers on request.
- On some Western trains and in the Vancouver station, menus, signs and instructions are in English, French and Japanese.

- VIA sometimes target ethnocultural and visible minority groups by
 placing ads in ethnocultural publications, sponsoring social events and
 working with ethnocultural travel agencies.
- VIA reviews its programs and policies to make sure they meet the needs of a diverse employee group. VIA's dress and uniform code allows for cultural diversity. Management practices are flexible enough to accommodate most religious obligations of employees. All VIA's corporate publications show VIA's ethnic diversity. Employees are encouraged to develop and use their abilities in languages in addition to English and French.

GOVERNMENT OPERATIONS

These departments and agencies administer programs for public servants, manage government purchases and facilities, provide services to ministers of the Crown and collect data on all aspects of Canadian life. They also set standards for government operations and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards. Elections Canada organizes federal elections and referendums.

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The goal of the Canadian Centre for Management Development (CCMD) is to provide a highly skilled, innovative and responsive executive group for the federal public service. Multiculturalism issues are raised in all core CCMD programs — the Management Trainee Program, Career Assignment Program, Executive Leadership and the Accelerated Executive Development Program.

- CCMD works in partnership with the Public Service Commission and Treasury Board Secretariat on the Diversity in Leadership Program. This is a Special Measures program to increase opportunities and develop the potential of members of designated employment equity groups. The goal is to increase their participation in the executive category. The program identified 70 high-potential employees and prepared them for more senior positions through training and work assignments. CCMD developed and delivered the leadership and management training.
- CCMD also gives briefings to international delegations coming to Canada for training or orientation on Canadian practices.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada makes special efforts to assist those who may have difficulty exercising their right to vote, including new citizens and members of ethnocultural communities.

• For the 1997 general election, Elections Canada hired an ethnocultural liaison officer to develop a comprehensive information plan on the election process and how to vote.

- Elections Canada retained the services of an advertising agency to advise on ethnocultural communications and to develop an ethnocultural advertising campaign.
- Elections Canada supplied background information to community media in 23 non-official languages to help enumerate electors in the various ethnocultural communities. News releases and information kits were distributed to the ethnocultural media, and Elections Canada participated in events and exhibits to target specific ethnocultural groups.
- A training course on dealing with cultural diversity was developed for new returning officers.

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

The Office of the Auditor General (OAG) does not provide programs directly to the public. However, when the OAG audits a federal department or agency that serves ethnocultural and visible minority groups, the needs of those groups are considered as part of the audit process.

The OAG also acknowledges the value of employees from diverse backgrounds, cultures and experiences in its mission statement. The OAG has an Employment Equity Committee and participates in ethnocultural activities such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Public Service Commission (PSC) is responsible for appointing qualified people to and within the public service, and for delivering training and development programs.

 The Diversity Management Directorate of the PSC administers the Special Measures Initiatives Program (SMIP), which provides assistance and financial incentives in the recruitment, promotion, retention, development and training of members from designated employment equity groups.

- For the Post-Secondary Recruitment Program and Federal Student Work
 Experience Program, the PSC wrote to more than 1,000 individuals and
 associations to promote the campaign and ask for assistance in getting
 the information out to potential candidates.
- The recruitment campaign for Foreign Service officers encouraged applications from candidates with language proficiency in Mandarin, Arabic, Japanese, Russian and Korean.
- In the National Capital Region, the PSC installed a system providing access to a databank put together by 13 associations and organizations responsible for recruiting a diverse workforce.
- The PSC Diversity Collection has been put together for use by federal public servants, specialists in human resource management and other interested individuals or groups. The collection includes a wide range of books, videos and magazines on diversity. Now fully organized and catalogued, it can be accessed via the PSC's Internet home page.
- The PSC hosted an official launch of the diversity collection on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. A multicultural panel, which included the President of the PSC and a representative of the High Commission for South Africa, spoke on diversity in the public service. The launch of the collection was part of a continuing learning series called *The Book Chronicles*.
- Certain projects and initiatives are publicized in the ethnocultural media.
 For job openings targeting ethnocultural groups, the PSC advertises in the language of the specific group and in appropriate newspapers, and sends information to the appropriate ethnocultural associations. The PSC's office in Vancouver, for example, regularly uses the ethnic media's public service announcement section to publicize job postings.
- The PSC contacts ethnocultural associations and communities to tell
 them about recruitment policies and programs, and will also participate
 in workshops for these groups.

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES

Although Public Works and Government Services Canada (PWGSC) has no program responsibilities directly related to multiculturalism, the department ensures equal access to anyone who wants to supply goods or services to the federal government.

- PWGSC provides staff training in cross-cultural relations, race relations, and managing diversity.
- The Department deals quickly with complaints of discrimination —
 including discrimination based on ethnic origin relating to PWGSC
 supplier contracts.

PWGSC also provides services on an unofficial basis to help communicate with government suppliers who speak languages other than English and French. Employees who speak Mandarin, Cantonese and Punjabi are encouraged to use these skills in their work, particularly in the Pacific Region and Toronto area. The department's Languages Learning Centre offers reference material, audio cassettes and other tools for learning new languages.

STATISTICS CANADA

Including Canadians of every origin in the Census and other surveys is a priority for Statistics Canada. By asking Census respondents about their ancestry, the department helps Canadians form a better understanding of who we are and where we come from.

Statistics Canada works to ensure that language and cultural differences do not interfere with the collection of Census data.

- During Census years, Statistics Canada provides Census literature in as many as 65 different languages.
- Census enumerators are issued cards bearing a simple message in a variety of languages, giving respondents the choice of language they wish to use.

- For the 1996 Census, help lines were set up in six locations across the country. Statistics Canada staff responded to 366,000 calls in 65 different languages, including English and French.
- Representatives from diverse ethnocultural groups were included in the testing of the advertising campaign for the 1996 Census.
- Census promotional materials were distributed by ethnocultural centres
 and community groups across the country. Statistic Canada also
 advertised the Census in ethnic newspapers, television and radio
 stations.

The Changing Faces of the Canadian Population

Statistics Canada publishes data from the Census and other surveys related to cultural diversity and ethnocultural minority concerns. These publications include:

- · Canadian Social Trends
- · Quarterly Demographic Statistics
- · Annual Demographic Statistics
- Employment Equity Data
- · Youth in Official Language Minorities
- Report on the Demographic Situation in Canada

The Department's sensitivity to diversity issues is echoed in employment strategies through its employment policies and practices. Statistics Canada values employees with differing cultural backgrounds and language skills. When appropriate, staff who speak languages other than English and French are encouraged to use these skills when responding to inquiries from the media or the public. Consideration is also given to ethnocultural issues in Statistics Canada's own internal communication.

TREASURY BOARD SECRETARIAT

The Treasury Board Secretariat supports the *Canadian Multiculturalism Act* through its role as coordinator of employment equity in the federal public service. The goal is to make sure that the federal public service

reflects the diversity of Canadian society. Many of Treasury Board's employment equity initiatives are managed by the Public Service Commission.

- The Special Measures Initiatives Program is designed to speed up the implementation of employment equity in the public service by providing financial, technical or other help to managers and members of designated employment equity groups.
- The Special Measures Innovation Fund supports projects that will improve recruitment, retention and development of employees from designated groups. By March 31, 1997, 166 projects were approved, and 111 were under consideration.
- Treasury Board developed a strategic framework that will place employment equity as a key component of public service renewal in the Government of Canada.

HEALTH AND SOCIAL POLICY

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society, such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women and other matters.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

Housing issues affect ethnocultural groups in Canada. Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) studied ethnocultural aspects of housing, and housing-related discrimination. Studies included:

- links between housing, neighbourhoods and social networks among visible minority immigrants in Toronto and Montreal,
- barriers that stop tenants from participating in public housing,
- the impact of immigration on cities,
- a guide for immigrants on understanding housing in Canada,
- · discrimination issues in housing, and
- residential property managers and the information they need to manage housing for new Canadians or tenants from a variety of cultures.

CMHC produces information in many languages, including videos adapted into Polish, Japanese, Russian, German, Korean, Czech, Mandarin and Spanish. News releases are sent to ethnocultural and visible minority media.

Understanding a Unique Community

Nearly 70 percent of Canadians of Chinese origin live in Toronto and Vancouver. CMHC took part in an Environics study of Chinese Canadians in these communities. The Environics study looked at how this group uses high-tech and telecommunications products. CMHC wanted to find out what the community needed to know about home buying and home maintenance. As a result of the survey, CMHC learned about the need for certain kinds of information, the best media to reach this group, and the importance of using the Internet.

CMHC also develops materials and programs to promote Canadian housing exports. Many of the multilingual materials developed for overseas use are also useful to ethnocultural Canadians. CMHC's work with international business organizations has improved links with ethnocultural members of the business community.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA

Because of the mandate of Citizenship and Immigration Canada (CIC), the clients of this department are among the most diverse in the world. CIC's activities involve people of many ethnocultural backgrounds, and CIC has strong links, partnerships and relationships with ethnocultural and visible minority groups in Canada and around the world.

- The CIC Minister appointed an advisory group to conduct an independent review of Canada's *Immigration Act*, in consultation with a variety of interest groups, including representatives of ethnocultural and visible minorities. The advisory group's report will be submitted at the end of 1997.
- The 50th anniversary of the Canadian Citizenship Act (January 1, 1947)
 was marked by a number of citizenship reaffirmation ceremonies, often
 with members of ethnocultural communities. A series of publications
 profiled the contributions by newcomers to the building of Canada.
- The second round of Settlement Renewal consultations was held with ethnocultural groups and others involved in promoting the acceptance of immigrants by Canadians. A report from the consultations outlined new approaches to settlement and integration services.

New Tools for Making Policy

The Metropolis Project is an innovative research project involving many government departments. It carries out interdisciplinary studies on immigration, diversity and the transformation of cities. The goal of the project is to link research with the development of policy that serves the needs of all Canadians, regardless of ethnicity or race.

Four centres of excellence across the country and an extensive network of researchers are studying immigration and cultural diversity. Each centre is working with community organizations at all stages of the project. These community organizations are also involved in the project's national and international conferences. Researchers have conducted a comprehensive literature review of immigration and ethnicity. Work has begun on more than 100 research projects in cultural diversity. A seminar on hate crimes and bias activities was held to prepare for research in that area.

The Metropolis Project involves CIC with the Department of Canadian Heritage, Status of Women Canada, Health Canada, CMHC, Justice Canada, Human Resources Development Canada and Correctional Service Canada.

- To take the pulse of Canadians on immigration and related matters, CIC's Public Affairs Branch carries out regular and extensive consultations with Canadians. The Branch also tracks a variety of diversity issues in partnership with the Department of Canadian Heritage.
- CIC monitors the reporting of citizenship, immigration and multiculturalism in third-language print and broadcast media to understand the viewpoints of Canada's ethnocultural communities.
 Analyses of top stories and issues are circulated among departmental employees. This project is also carried out in partnership with Canadian Heritage.
- The department publishes materials in English, French and other languages to provide information for use in ethnic communities throughout Canada. For example, CIC published a brochure, Canadian Language Benchmarks ESL for Adults and ESL for Literacy Learners, in Spanish, Punjabi, Arabic, Somali, Cantonese, Vietnamese and Tamil. A number of videos are also available in many languages.

A key human resource strategy in CIC is respecting the commitment to a diverse and bilingual workforce. CIC undertook three major initiatives: a self-identification survey, a test audit by the Canadian Human Rights Commission on the employment equity program, and planning for educational activities on A Respectful Workplace.

Computerized Cultural Profiles are available for staff working directly
with clients. This reference material provides information on the 26
countries that produce most of Canada's immigrants and refugees. There
are also profiles on the four major religions other than Christianity and
Judaism, and a profile on victims of torture. All profiles are updated as
world circumstances change.

HEALTH CANADA

Health Canada operates on the principle of treating everyone with fairness, dignity and respect. Diversity and equality have been and continue to be part of any program, policy or practice.

Helping Families in Ethnocultural Communities

Health Canada helped the Canadian Association of Family Resource Programs publish Reflecting our Communities: A Handbook on Ethnocultural Diversity in Family Resource Programs. The publication encourages family resource programs, such as toy libraries, to be more responsive to ethnocultural diversity. Parents, professionals and volunteers are asked to look critically at their programs and implement anti-bias policies and practices.

The Partners for Children Fund, a four-year initiative of Health Canada, was completed in 1996. The Fund supported innovative projects to protect and develop children both in Canada and internationally. Reflecting its international and multicultural nature, the Fund's final report, *Capture the Learning: Lessons Learned from the Partners for Children Fund*, is available in English, French, Spanish and Portuguese.

Ready or Not/Partons du bon pied is an education program for parents with children between the ages of 8 and 12. The material is written in simple, easy-to-understand language. The visuals are culturally representative. The program reaches parents through social service and grassroots organizations and is also delivered through English as a Second Language classes. Facilitator training is provided in a number of languages.

- The Health Promotion Contribution Program provides time-limited funding to non-profit voluntary organizations for innovative health promotion projects that renew Canada's health system. One of the principles in developing projects is consideration for ethnocultural groups. The Citizenship Council of Manitoba received funds for a national project to produce educational materials for people who face knowledge, linguistic, cultural and economic barriers to health.
- The New Horizons: Partners in Aging Program funded 45 projects with ethnocultural seniors as the focus.
- Le collectif des femmes immigrantes du Québec received funds for a project to raise awareness of problems faced by immigrant senior women. Ten half-hour programs were produced and broadcast by six community radio stations in Quebec. The programs focused on problems such as abuse, violence, improper use of medication and problems experienced by caregivers.
- Community Action Program for Children (CAPC) and the Canada Prenatal Nutrition Program studied ways to reach ethnocultural communities. More than 28 percent of CAPC projects offer services in languages other than English or French. A number of CAPC projects have published materials in non-official languages. For example, one project in Ontario produced brochures on parenting in 12 different languages.
- The Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues considers the concerns of ethnic and visible minority communities by consulting members of the Canadian Ethnocultural Council, the Canadian Council on Multicultural Health and the Addiction Research Foundation. In addition, the Office works with Canadian Heritage and Citizenship and Immigration Canada. Community consultations are held, and information is distributed to immigrant-serving and settlement organizations at the community level.
- The Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues studied the problem of immigrant, refugee, and visible minority women and substance abuse. The report of that study was distributed to provincial and territorial governments, addiction agencies, substance abuse organizations, women's organizations, national health and ethnocultural

organizations, and community level immigrant-serving and settlement groups.

- The Child, Youth and Family Health Unit works with a broad range of
 partners, including ethnocultural organizations at all levels. The Joint
 Statement on the Prevention of Fetal Alcohol Syndrome and Fetal
 Alcohol Effects in Canada was prepared in consultation with national
 associations representing medical, nursing and midwifery disciplines.
 The Canadian Council on Multicultural Health participated in the
 development of this statement.
- The Child, Youth and Family Health Unit makes sure that the educational materials and videos used by parents and health professionals incorporate multicultural representation.
- The Family Violence Prevention Unit works in partnership with national non-governmental organizations such as the Canadian Ethnocultural Council, to meet the needs of ethnocultural and visible minority communities as they relate to family violence issues.

All health promotion program messages at Health Canada are produced with the broadest range of ethnocultural communities in mind. Canadians should see themselves reflected in the messages sent from their government to them.

- Healthy Images is a checklist to be used by people who are producing
 visual images such as drawings, photographs or videos for Health
 Canada. The checklist helps Health Canada and its partners to show the
 diversity of people in Canada. A CD of photographs that meet the
 Healthy Images guidelines was developed for use by our partners in
 health and non-governmental organizations.
- The 16-month Safe Seasons calendar, produced by the Child, Youth and Family Health Unit, highlights safety themes. The pictures used are of real parents and children who show the cultural diversity of Canada.
- The National Clearinghouse on Family Violence provides information on individuals and organizations working on family violence, including organizations serving visible minority and ethnocultural communities.
 The Clearinghouse produces fact sheets on family violence in 12 languages other than English and French (Arabic, Chinese, German,

Italian, Greek, Polish, Portuguese, Punjabi, Somali, Spanish, Ukrainian and Vietnamese).

• Service is provided to clients in non-official languages, as necessary.

Health Canada uses a population health approach to develop programs and policies. Many factors, including culture, determine health. Culture can mean language, symbols, beliefs, attitudes, customs and experiences. Some people or groups of people may have more health risks than others because of socio-economic conditions or marginalization, stigmatization, loss or devaluation of language or culture, and lack of access to culturally appropriate health care. All these factors can affect the way people see health risks and how they get and stay healthy.

- Medical Services Branch provides funding to educational institutions to assist in the development of ethnoculturally relevant curricula.
- The National Health Research and Development Program encourages researchers to include ethnocultural considerations in their proposals.
 The program also made sure that its reviewers were knowledgeable about health issues of ethnocultural groups.

Health Promotion and Program Branch (HPPB) forms partnerships with other groups to reach specific ethnocultural groups to promote health and prevent disease. This is done through advertising, promotional and communications materials such as posters, publications and audio-visual resources. Community coalitions were funded to help develop and deliver services include community health organizations, cross-cultural organizations and immigration settlement.

- HPPB also has a long-standing relationship with the Canadian Council
 on Multicultural Health, a non-governmental national organization set
 up to make sure that culturally sensitive health care is available to all
 Canadians.
- Health Canada established a joint working group with the voluntary sector to guide and enhance its partnership with voluntary groups, including the Canadian Council on Multicultural Health.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA

Human Resources Development Canada (HRDC) enables Canadians to participate fully in the workplace and the community. The Department provides income security to individuals and families across the country. HRDC also promotes a fair, safe, healthy, cooperative and productive work environment that contributes to the social and economic well-being of all Canadians.

Employment Equity in the Federal Public Service

HRDC is responsible for the Employment Equity Act (1996), which
ensures the full participation of all Canadians in the labour force. The
Act requires federally regulated employers with more than 100
employees to provide the Minister of Labour with annual statistics on
permanent full-time, part-time and temporary employment of several
designated employment equity groups, including visible minorities. The
Minister of Labour tables an annual progress report in Parliament.

HRDC develops programs to help unemployed Canadians return to work. These programs are developed in consultation with local partners, including members of visible minority and ethnocultural communities.

- Visible minority youth and newcomers to Canada helped to develop the Youth Employment Strategy.
- Visible minority youth learned the skills necessary to operate their own businesses in a Youth Entrepreneurship program in Hamilton, Ontario.
- A Youth Service Canada Project will provide 15 young people from visible minority groups with workshops on preparing for the working world. The young people will also have mentors from Business Entrepreneurs from Africa.
- The National Literacy Secretariat works in partnership with ethnocultural organizations across Canada to meet their literacy needs.
- The Canada Labour Force Development Board includes members of ethnocultural organizations who participate in developing the Board's policies and maintain links with their constituent organizations.

- The Office of Learning Technologies funded a project to increase the number of foreign language court interpreters in Canada.
- Through Child Care Visions, the Department is funding the Mosaic Centre of the Calgary Immigrant Aid Society for two programs for refugee families.
- Services, in particular for the Income Security Program, are tailored for ethnocultural communities. Staff are encouraged to use their knowledge of languages other than English and French to serve clients. Local HRDC offices across Canada respond to the needs of their communities by providing publications and services in the appropriate languages.
- HRDC distributes all news releases to the ethnocultural media.
- Staff and managers are encouraged to take diversity training. A 22-day course, "Cultural Diversity in Canada," was developed for employees of Collection Services and Revenue Accounting. Human Rights Partnerships staff participated in a course, "Valuing Diversity."

INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS CANADA

As the services of Indian and Northern Affairs Canada (INAC) are directed toward Aboriginal and Northern peoples, groups not directly related to the *Canadian Multiculturalism Act*, INAC's multicultural initiatives are aimed at employees.

INAC established an advisory group representing visible minority interests. The committee meets with the Deputy Minister twice a year to discuss diversity issues. In future, committee members would like to visit the Department's regional offices to raise awareness of diversity issues and address employees' concerns.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

Although studies pertaining to cultural diversity issues are funded by another body, the Medical Research Council (MRC) is committed to ensuring that the health research it supports assists Canadians of all origins.

- New computer systems in development will help the MRC identify projects affiliated with ethnocultural groups and visible minorities.
- The MRC's continued participation in international exchange programs helps foster an understanding of diverse cultures in health research.
- Other projects help create links between the MRC and community groups in Canada. Consultations have begun to help the Canadian Jewish community develop a health research foundation.
- Staff have received diversity training to ensure that the MRC's publications are sensitive to multicultural issues.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC) is the primary federal funding agency for university-based research and graduate training in the social sciences and humanities. A full list of grants and fellowships approved in 1996-97 is available from SSHRC.

- University researchers whose projects are funded by SSHRC collect data
 on cultural diversity and ethnocultural communities. In 1996-97
 SSHRC's grants and fellowships included many projects with an
 ethnocultural focus, including studies on aging and ethnicity,
 ethnocultural youth, second-language learning, migration patterns,
 visible minorities and the law, teaching English and cultural diversity,
 and coping with discrimination.
- SSHRC reaches ethnocultural communities through contacts identified by Canadian university researchers, through a central list of ethnocultural organizations and by issuing news releases to ethnocultural media.
- SSHRC continued its work with the Medical Research Council and the Natural Sciences and Engineering Research Council to develop a common Code of Ethical Conduct for Research Involving Humans. The code is designed to include the participation of members of ethnocultural and visible minority groups.

• Staff at SSHRC use their multilingual skills in correspondence, meetings, international relations and community outreach. Staff are encouraged to take training in ethnocultural diversity.

STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) works to inform women from all backgrounds and to incorporate their varying perspectives, through its consultation processes, information mailings and newsletter *Perspectives*. The newsletter is mailed to national, regional and local women's groups and ethnocultural organizations.

SWC undertook a number of research initiatives in 1996-97 that are specific to diversity.

- SWC published A Place to Call One's Own: New Voices of Dislocation and Dispossession, a study examining the housing needs and conditions of immigrant and ethnic minority women. Besides looking at inequality and discrimination in the Canadian housing system, the report studies the effects of immigration policy on housing conditions.
- SWC is a partner in the Metropolis Project, an international research
 project on how immigration, integration and cultural diversity affect
 urban centres. Part of SWC's contribution was the workshop "Gendering
 Immigration/Integration Policy Research" at the first National
 Conference on Immigration.
- The Women's Program funded 41 projects aimed at addressing the concerns of immigrant and visible minority women across Canada, particularly in the areas of economic equality, social justice, and access and participation. Some organizations that received technical and financial assistance included the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, the Canadian Council of Muslim Women, Immigrant Women of Saskatchewan Inc., the Calgary Immigrant Women's Association and the New Brunswick Women's Intercultural Network.

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty and provide help to developing countries.

CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The mandate of the Canadian Commercial Corporation (CCC) is to assist in the development of trade between Canada and other nations. Employees from many different ethnocultural backgrounds work in a variety of languages to communicate with foreign countries and organizations.

- Information on the CCC's services is available in many languages.
 Clients can choose the language they prefer for contracts, publications and other communications. The CCC uses the multilingual abilities of staff and multilingual translators when needed.
- The CCC developed and now maintains a directory of specialists in various fields who are from ethnocultural and visible minority groups.
- Employees are offered multilingual language training and intercultural training. A library of materials on ethnic diversity is available to staff.
- The CCC uses the multilingual abilities of staff to develop links with different countries and organizations. Employees also promote the CCC in their own ethnic communities.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

Multiculturalism and respect for diversity are key to the planning, programs and management at the Canadian International Development Agency (CIDA). Canada's cultural, linguistic and ethnic diversity is represented in CIDA's staff. Most employees establish ties and maintain contact with various ethnocultural and visible minority communities, both at home and abroad.

- CIDA consults with ethnocultural and visible minority groups in Canada
 when those groups have strong links with their home countries and with
 organizations with an overseas development focus. These consultations
 include groups representing Peru, Ecuador and Haiti. CIDA also
 consults with groups representing Ukraine, Hungary and Romania to
 build and maintain bridges with these communities.
- Regular consultations are held between CIDA staff from the Great Lakes Region Program in Rwanda, Burundi and Congo and members of the community in Canada who have ties with these countries.

CIDA believes that training in ethnic and race relations is very important. All CIDA employees must take training, including cross-cultural training, before being posted abroad. The training is usually carried out by people from the countries concerned.

- CIDA continues to offer a leadership program for senior managers that includes valuing and managing diversity.
- CIDA participates in special events such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.
- CIDA provides foreign language training to employees requiring it for their work. Most of the training is in Spanish, Portuguese, Arabic, Japanese, Russian, Ukrainian, and Chinese. Employees from ethnic communities bring to their work a good understanding of their languages and cultures.
- CIDA tries to recruit summer students and employees who reflect Canada's multicultural diversity.
- In 1995, CIDA's Visible Minority and Aboriginal Employees held a retreat to establish ties between members of the two groups and to recommend actions on recruitment, career advancement, mobility, training and awareness. To follow up on the recommendations, a joint action plan was developed and approved in 1996.

CIDA reaches ethnocultural communities in Canada through news releases to the ethnocultural media. Some information and certain documents may be published in languages other than English and French.

• CIDA translates documents and information into languages where it may be useful in overseas development work. These include Canada's *National Building Code* (translated into Croatian for use in Croatia) and documents on CIDA's results-based management approach (translated into Arabic for use in Egypt). Materials showing the dangers of landmines for children, including comic books, posters, stickers and school workbooks, were translated into Khmer, Lao, Pashto and Farsi.

EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) operates in an international environment with a culturally diverse workforce.

- Employees' language skills and cultural understanding are used to communicate with clients in 31 languages, in addition to the two official languages.
- Product brochures are available in Spanish, Czech, Mandarin and Portuguese. A trilingual dictionary of export financing and insurance terms is available. A corporate video is available in English, French and Spanish. Other languages can be made available if there is a need.
- EDC's International Markets Team manages cross-cultural activities and shares cultural knowledge with staff and clients.

EDC continued to implement a new management framework to make sure that all personnel processes are free from cultural or other bias. Training and a mentorship program are linked to the new framework.

 EDC provides full financial support to employees for language training in non-official languages. New employees who speak a non-official language are asked if they wish to be a contact in case their linguistic abilities are needed.

FOREIGN AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE

The Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT) conducted extensive outreach through the ethnic media to ensure community groups were involved in activities marking Canada's Year of

Asia Pacific in 1997. The year highlighted the importance of the Asian community in Canadian society and Canada's cultural, social and economic relations with Asia.

In 1996 the Department's South Asia Division published the *Canadian Directory of Trade Consultants to South Asia*. This widely distributed directory has been applauded by the South Asia business community in Canada. Most of the trade consultants identified in the directory are Canadians of South Asian descent.

Numerous DFAIT publications are available in non-official languages and DFAIT employees who deal extensively with the public speak numerous non-official languages, including Asian, Indo-Iranian, Slavic, Romance and Teutonic languages.

The Department targets recruits who speak Korean, Russian, Japanese, Mandarin or Arabic. Since 1995, DFAIT has recruited 121 officers into the foreign service and approximately half of them speak the targeted languages.

DFAIT is actively involved in the federal government's Interdepartmental Committee on Employment Equity to strengthen linkages to multicultural communities.

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

A diverse workforce is crucial to helping the International Development Research Centre (IDRC) and its partners in the developing world build sustainable communities and prosperous economies.

The ethnocultural background of IDRC's employees is as diverse as the developing countries benefiting from its programs. IDRC staff speak more than 60 languages and coordinate projects from offices in New Delhi, Singapore, Nairobi, Dakar, Johannesburg, Cairo and beyond. Linguistic and cultural skills are required by potential candidates recruited for program positions.

IDRC also recognizes that its programs can help foster understanding of different cultures in Canada. Partnership programs build alliances between

developing nations and Canada's scientific, academic and developing communities.

IDRC provides funding to professional associations studying other cultures. Recipients of IDRC support include:

- the Canadian Association of African Studies;
- the Canadian Association of Latin American and Caribbean Studies;
- · the Canadian Asian Studies Association; and
- the Canadian Committee of the Middle Eastern Studies Association.

NATIONAL DEFENCE

The growing diversity of the Canadian population presents an opportunity for the Department of National Defence (DND) to draw on a wider range of skills and experience to help defend Canada and keep the peace abroad.

The Canadian Forces endorse a national recruitment program to attract Canadians from all ethnocultural and visible minority groups.

- Canadian Forces recruiting materials have been redesigned to reach Canadians from a broader range of backgrounds.
- Automated information kiosks, used to provide recruitment information in shopping malls and other locations, are now available in Mandarin and Spanish.
- Staff in recruiting centres receive cultural training to help them attract candidates of all origins to careers in the Canadian Forces.
- DND is actively involved in the Black Employee Network, an interdepartmental support network for community members in Halifax.

DND is helping employees and managers create a working environment that is sensitive to diversity issues.

- The Standard for Harassment and Racism Prevention program is helping raise awareness of these important issues within the department.
- A race-relations training program was offered to members of the Canadian Forces' Maritime Command in Halifax.
- An assessment of DND's management of diversity issues is under way.
 The project will consider current attitudes toward diversity in the
 Canadian Forces and recommend ways to improve management of diversity issues.
- DND has developed a diversity database to organize over 260 training packages related to diversity issues. The database covers 20 topics, including harassment, ethics, racism, discrimination, human rights and conflict resolution.

Forming a Better Picture of Diversity in the Canadian Forces

DND is researching ways to better integrate ethnocultural and visible minority groups into the Canadian Forces. Several studies have been performed.

- Gender Integration and Diversity in the Canadian Forces studies the
 way cultural diversity issues have been managed by organizations
 outside DND, including the Montreal Police Service and the Royal
 Canadian Mounted Police. Possible approaches for the Canadian Forces
 to pursue are suggested, based on the experiences of these
 organizations.
- A Public Opinion Survey examined levels of interest in the Canadian
 Forces among members of Chinese, South Asian, East Asian, West
 Asian and other visible minority groups. Data collected will help direct
 recruitment efforts in these communities.
- A Baseline Attitudinal Survey looked at attitudes and behaviours toward diversity within the Regular and Reserve Forces. Results of the survey will help the Canadian Forces allocate diversity training resources.

VETERANS AFFAIRS

The Department of Veterans Affairs (DVA) has a specific client group, and its programs are not geared toward the general public. However, special measures are taken to respond to unique needs.

• When the DVA amended the War Veterans Allowance Act, the changes affected former members of the Resistance. As most were of Greek origin, interpreters were provided to those who could not communicate in either official language.

The DVA has paid special attention to the cultural diversity among its employees.

- An inventory of employees was carried out to determine which languages other than English and French are available among the staff.
 Forty languages were listed.
- The DVA received funding under the Special Measures Innovation Fund to carry out a study of visible minority employees and their opportunities and treatment. The final report of the study, *Breaking the Barriers*, was submitted in May 1997 with 56 recommendations for action.
- The DVA designed its own lapel pin to commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Employees participated in activities on the day, and several other federal departments have since reproduced the pin.

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

These departments and agencies develop national policies, administer and enforce Canada's laws, support the operation of the legal system, and protect Canadians from criminal activities.

The Government of Canada is committed to ensuring that all individuals have equal protection and benefit of the law, regardless of their race, national or ethnic origin, colour or religion.

Most important accomplishments in justice and legal affairs during 1996-97 were co-designed, co-directed and co-funded. The government is committed to a multidisciplinary, coordinated approach in view of the complexity of the issues, which can be addressed effectively only through such concerted efforts. Despite being listed individually, the following justice institutions work in the spirit of partnership, bringing their own areas of expertise to bear on the issues at hand.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) administers the Canadian Human Rights Act, which prohibits discrimination in employment and the provision of services under federal jurisdiction. The CHRC investigates complaints of discrimination based on 11 grounds, including race, colour, national or ethnic origin, and religion, and promotes tolerance and respect for diversity. The CHRC also conducts audits of federally regulated employers under the Employment Equity Act (EEA). The purpose of the EEA is to remove barriers to the employment of four target groups, including members of visible minorities and Aboriginal people.

In 1996, the CHRC carried out a study of visible minority employment in the public service. The study covered 14 federal departments and agencies and a variety of jobs. The purpose was to identify barriers to recruitment and promotion of visible minorities. The study found that the overall performance of the public service was poor. The full report, *Visible Minorities and the Public Service of Canada*, was released in February 1997, and included recommendations for improvement. Copies of the report were distributed to all government departments and key government officials, as well as public service unions and major ethnocultural

organizations. It received media coverage in the mainstream media and ethnocultural media. The Chief Commissioner met with senior officials in the public service to discuss the findings and recommendations.

The Commissioners and staff meet with ethnocultural organizations to discuss issues affecting their communities, including hate propaganda, discrimination in the workplace and employment equity. The CHRC also provides information to ethnocultural media, and consults ethnocultural communities about publications and resource materials and projects, such as:

- a human rights information sheet in 41 languages is distributed through CHRC offices, ethnocultural organizations and immigrant services agencies;
- a 30-second television public service announcement with "Diversity Works" as the theme:
- a special bookmark on December 10, 1997, to mark the 50th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights; and
- the Black History Month Art Exhibition, a joint project between the CHRC Ontario regional office and Toronto's Fresh Arts Youth Organization.

The CHRC also works in direct partnership with organizations to produce resource materials, such as a pamphlet on AIDS and human rights for families of people living with HIV/AIDS, which was published in Korean, Vietnamese, Tagalog, Japanese and Chinese. The CHRC worked in partnership with the Asian Society for the Intervention of AIDS (ASIA) to produce and help distribute the pamphlet.

CHRC staff take part in activities across Canada, such as the Halifax Harmony Breakfast for multicultural youth or the Winnipeg B'nai B'rith Symposium on racism and hate in the home, school and community. The Chief Commissioner holds round-table discussions with groups across the country. The six regional offices and National Capital Area Headquarters have outreach activities in their communities.

Using Cyberspace to Fight Hate

The CHRC worked with community activists and CHO!CES, a social justice coalition from Manitoba, to produce *Stop the Hatred*, an interactive poster to educate young people about discrimination and hate crimes. The poster was so successful that it was adapted for use nationwide. Now, Erasing the Hydra of Hate, an interactive computer game based on the poster is available on the CHRC Web site. Commission staff consulted with ethnocultural organizations about the text and the human rights landmarks, which are included with the game.

CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

The Canadian Human Rights Tribunal was created by Parliament to inquire into complaints of discrimination according to the *Canadian Human Rights Act*. As a quasijudicial body, it is the only entity that may legally decide whether discrimination has occurred.

- In legal proceedings, the Tribunal provides interpretation services to encourage witnesses and counsel to address the body in the language of their choice. The needs of complainants or witnesses are determined case by case. Religious beliefs related to the swearing of oaths and blessing ceremonies are respected for different groups.
- Members to the Tribunal have been given cultural sensitivity training to deal with complainants and witnesses of differing ethnocultural backgrounds.
- The Tribunal conducts hearings into hate messages transmitted by Internet or telephone and has the authority to stop the dissemination of such messages. Violators of this provision of the *Canadian Human Rights Act* have been fined and imprisoned through orders of the Federal Court.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

Multiculturalism is incorporated into all Canadian Security Intelligence Service (CSIS) operational and management training. Representatives of various ethnocultural communities help to sensitize new employees. Staff are also made aware of issues affecting ethnocultural communities worldwide.

- CSIS has a three-year action plan to sensitize employees to discrimination, promote equal opportunity and improve social harmony.
- CSIS recruits and uses multilingual employees to translate and interpret material from diverse foreign languages.
- CSIS researches cultural diversity to identify potential conflicts that could have direct implications for Canada's security.
- The Public Liaison Program makes presentations to various ethnocultural and visible minority communities, and CSIS has a basic pamphlet available in 11 languages.
- The Quebec Region has had success in reaching out through the Ethnic Community Liaison Program. In 1996, it began working with the Centre for Research Action on Race Relations whose mission is to integrate ethnocultural and visible minorities in the workplace.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

Correctional Service Canada (CSC) is working to meet the needs and cultural interests of offenders from ethnocultural minorities.

- Each institution has a Citizen Advisory Committee that must be representative of its inmate population, including its ethnic composition.
- William Head Institution in the Pacific region has developed an increased understanding of the Asian culture, particularly Chinese and Vietnamese culture.
- Regional Chaplains can hire part-time chaplains to meet the spiritual needs of inmates of different faith.

Meeting the Needs of Inmates of Ethnocultural Communities

In the Pacific region, offenders are able to participate in a substance abuse program in Vietnamese, their first language. Inmates may have social and cultural evenings with visitors from the outside community. Special food or diets are respected. Offenders are offered English as a Second Language training before participating in treatment programs. Translation or interpretation is available when needed. Recruitment officers attend Career Fairs and place a high priority on applicants who speak Mandarin and Cantonese. Special efforts are made to recruit visible minority and Aboriginal correctional officers. New officers receive a full day of crosscultural awareness training. Similar activities take place in other regions of the country.

As head of the Criminal Justice Diversity Management Network, CSC works with non-governmental organizations representing diversity groups across the country.

- The Ontario Region has ties with the Association of Black Law Enforcers and the Aboriginal Advisory Committee. The Black Inmate and Friends Assembly helps Black inmates in federal institutions in Kingston.
- The Pacific Region has a network linking CSC staff with various ethnocultural organizations such as Mosaic, Success and Oasis.
- The Quebec Region has a Regional Ethnocultural Consultative
 Committee of representatives from ethnocultural communities, the
 institutions and the districts. Its goal is to sensitize staff and juvenile
 offenders on multicultural issues.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD OF CANADA

The programs and policies of the Immigration and Refugee Board (IRB) are directed to ethnocultural and visible minorities.

• Board members and employees work daily with colleagues and clients of diverse ethnocultural backgrounds.

- IRB employees speak a variety of languages other than English and French when working with clients and organizations. Official interpreters are provided inside the hearing room.
- The IRB has a number of outreach programs across the country to provide information and solicit opinions from ethnocultural organizations. Outreach includes information sessions, Internet access, distribution of promotional materials and ongoing liaison.
- The Board's media communications target the ethnocultural media.
- The IRB received funding from the Special Measures Innovation Fund to study opportunities and barriers at the Board for designated employment equity groups.

JUSTICE CANADA

The Department of Justice (DOJ) has led a national initiative, since 1992, in research, policy and program development, addressing justice issues of concern to ethnocultural, racial and religious minority groups. The purpose of this initiative is to enhance the federal government's ability to ensure equal access to the justice system and fair treatment of these groups by the system. In 1996–97 DOJ continued its efforts on several fronts to advance the purpose of this initiative.

- The Federal-Provincial-Territorial (FPT) Working Group on Diversity, Equality and Justice (formerly FPT Working Group on Multi-cultural and Race Relations), which is co-chaired by DOJ and the Ministry of the Attorney General of British Columbia, continued to address a number of specific issue areas, including hate crimes, jury selection and the taking of oaths.
- At the request of Ministers and Deputy Ministers Responsible for Justice, the Working Group on Diversity, Equality and Justice is developing a diversity analysis instrument that will be used to assess projects from the perspective of diversity.
- DOJ has created several working teams to address diversity and justice issues raised in recent reports, such as the Report of the Ontario Commission on Systemic Racism. DOJ intends to review the Canadian

Human Rights Act, including the role of the Canadian Human Rights Commission and its capacity to address systemic discrimination.

- In 1996-97, the report on hate crime victimization undertaken by the 519
 Centre in Toronto was completed (Faulkner 1997); the reports on hate
 crime victimization and criminal gangs (Fraser and Gordon) will soon be
 completed.
- Regarding legislative policy development, Bill C-27, An Act to Amend the Criminal Code (Child Prostitution, Child Sex Tourism, Criminal Harassment and Female Genital Mutilation) came into effect in May 1997. This Bill clarifies that female genital mutilation constitutes a criminal offence in Canada; it will also allow proceedings to be instituted in Canada against Canadian citizens and permanent residents who engage in activities associated with child prostitution outside Canada.
- Bill C-9, An Act Respecting the Establishment of the New Law Commission of Canada, received Royal Assent in May 1996. This Bill ensures that the Commission not only has the ability to respond to racial equality issues in its recommendations and reports, but also reflects racial equality issues in its representation, staff and agenda setting.
- To make the justice system more accessible, the Department has committed itself to addressing public legal education and information (PLEI) needs. The department published PLEI materials including: a booklet, a bookmark and a poster entitled *Abuse is Wrong in any Language* that is aimed at immigrant women in domestic violence situations; and a subsequent guide with the same title, which was produced for service providers working with immigrant women in abusive situations. The booklet was translated into various non-official languages including Spanish, Punjabi and Chinese. DOJ also produced *Canada's System of Justice* in Mandarin.
- As part of its consultative efforts, the Department funded and shared information with the Canadian Bar Association Working Group on Racial Equality in the Legal Profession, established to conduct a full inquiry into racism in the legal profession.
- DOJ has been funding the National Judicial Institute (NJI) for continuing education for the judiciary. NJI is now mandated by the

Canadian Judicial Council to develop comprehensive, in-depth social context education for the judiciary. DOJ, Canadian Heritage and Status of Women Canada are working with the NJI on its proposal for programming on a community-based and decentralized model.

- DOJ has increased its work with immigrant-serving agencies, immigrant
 women's groups, multicultural organizations and other nongovernmental organizations working in the area of multiculturalism, and
 it will continue to be involved in the development and evaluation of
 workshop facilitator's guides on justice, crime prevention and human
 rights.
- The Programs Directorate assisted the Black Law Student's Association
 of Canada with a conference about issues of access to justice for
 Canada's Black community. Conference participants developed
 strategies for bringing an anti-racist perspective to the justice system.

In the area of human resources, DOJ developed an interim Employment Equity Plan, covering April 1997 to March 1998. The three main objectives of the Plan are to create a supportive work environment, to ensure representation of visible minorities and other vulnerable groups, and to demonstrate commitment in implementing employment equity with DOJ.

- DOJ has an Advisory Committee on Visible Minorities to advise the
 Deputy Minister on issues affecting the hiring, retention and career
 development of visible minority employees. The Committee examines
 and monitors DOJ employment policies, programs and practices;
 recommends steps to be taken to correct under-representation or remove
 systemic barriers; and generally promotes a corporate culture that fosters
 sensitivity to the concerns of visible minority employees.
- In 1996-97, the Summer Law Student Program for designated group members was continued.
- The Human Resources Directorate provided relevant courses geared to managers and all employees on diversity issues. DOJ's new Learning Policy ensures that a diversity component is integrated into all training modules offered to departmental managers.
- The Legal Operations Sector continued its race-awareness program. This program began as a response to the Report of the Ontario Commission

on Systemic Racism in the Criminal Justice System and similar reports in other provinces.

Hate Crimes and Bias Activity

Because DOJ client groups — all citizens and all persons within the legal jurisdiction for Canada — have been the targets, as well as the perpetrators of hate crimes and bias activities, DOJ has been affected by these activities.

The Department has been pursuing work in the area of hate and bias crime for some time. Over the past five years, there has been legislative work in this area, cross-jurisdictional research and policy development through the FPT Working Group on Diversity, Equality and Justice.

- Amendments to the *Criminal Code* were adopted by Parliament that directed that a court imposing a sentence must take into account evidence that the offence was motivated by a bias, a prejudice or hatred based on race, national or ethnic origin, language, colour, religion, sex, age, mental or physical disability, sexual orientation or any other similar factor, and that the existence of such factors must be considered as aggravating circumstances.
- One emphasis of DOJ's PLEI program in relation to diversity issues has been the development of the "Law Room" on the SchoolNet. The "Law Room" was developed in collaboration with the University of Ottawa's Human Rights and Research Education Centre and the Legal Studies Program in Alberta, and co-funded by Industry Canada's SchoolNet. The "Law Room" makes constructive use of the interactive aspect of the Internet to teach school-aged children about hate crimes.
- DOJ is involved in the review of the hate provisions of the Code to determine whether amendments are required to deal with the issue of the exportation and importation of hate material, including the exportation and importation of hate over the Internet.
- Internet technology has been used to reach different groups across the country for policy and program development. In 1996, the Crime Prevention Council with the Communications and Executive Services Branch initiated DOJ's Webcasting initiative that promotes crime prevention among youth, involving the Internet. This initiative provides an opportunity for interactive discussions for youth across the country.

Since 1996, the initiative has produced three national broadcasts. The second broadcast covered hate and bias crime.

• Recent research reports include: a theoretical overview of legislative options for addressing hate, hate materials and hate groups; the results of a survey of jurisdictions concerning the incidence and types of hate crimes witnessed across the country; and an overview of existing data on hate crimes from police forces and NGOs such as B'nai B'rith.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

Policing duties directly involve the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) with diverse communities and population groups throughout Canada every day. Multiculturalism and diversity competence are crucial to the successful operation of the force.

- The RCMP Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities involves community representatives in a forum to discuss important issues. The committee plays a key role in helping the Commissioner and RCMP management address community concerns.
- Hundreds of other local committees and consultative groups with a range of ethnocultural origins help the RCMP provide policing that responds to individual community needs.
- Diversity, multiculturalism and race-relations issues are an integral part of every training and development program offered by the RCMP.
- The RCMP works with all major policing organizations to prevent hate crimes. The force participates in the Canadian Centre for Police-Race Relations and assists B'nai B'rith, a recognized leader among concerned citizens' organizations working to eliminate hate.
- The RCMP distributed a scribbler notebook to promote drug awareness at the elementary school level. The cover featured Toronto Blue Jays Pat Hentgen and Carlos Garcia along with children of different cultures.

Strengthening Bonds Between Police and Community

Other highlights of the RCMP's recent multicultural initiatives include:

- A community policing pilot project was developed in Cole Harbour, Nova Scotia, to assess the effectiveness of residents from visible minority communities assisting local detachments. Six local residents will be hired to help police their communities.
- A crime prevention handbook was published in Punjabi, Chinese, Korean, Hindi, Vietnamese and Spanish. Currently in distribution in British Columbia, the handbook provides basic crime prevention tips and home security advice. Further translations and broader distribution are planned.
- Summer student and youth programs shared continued success. These
 employment programs enjoy strong participation by members of visible
 minority groups and help build respect and understanding between
 police and the community.

SOLICITOR GENERAL OF CANADA SECRETARIAT

The Department continues to help law enforcement agencies strengthen relationships with ethnocultural and visible minority groups. Assisting these agencies to eliminate hate crimes remains a priority.

- The Department provides financial support for the Canadian Centre for Police-Race Relations. The Centre studies the challenges faced by policing agencies and community groups and offers advice on achieving bias-free standards in law enforcement. It also serves as an effective liaison between police and the communities they serve.
- Working with other government departments, officials from the Solicitor General of Canada are developing a federal action plan on hate crimes and bias activities.

NATIONAL IDENTITY AND CULTURAL AFFAIRS

These organizations regulate Canada's broadcasting industry, promote and protect Canada's cultural richness and diversity, and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums preserve and promote our collective heritage, and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

CANADA COUNCIL FOR THE ARTS

The objective of the 1996 Report of the Second Advisory Committee for Racial Equality in the Arts at the Canada Council was for the work of artists from ethnocultural communities to be seen, understood, appreciated and supported. In 1996-97, more than half of the 26 recommendations of that report were implemented. The result was an increase in applications, participation and awards to artists from ethnocultural communities.

- A Racial Equality Advisory Committee made up of officers, board members and artists from ethnocultural communities will guide the implementation of the report.
- The Council is working on appointing Board members from culturally diverse communities.
- An ethnocultural media list and equity mailing list is being upgraded into a contact management system. Material on the Council's programs and how to apply is being distributed through community cultural centres and arts organizations.

CANADA INFORMATION OFFICE

The Canada Information Office (CIO) was created by the Prime Minister on July 9, 1996, to inform Canadians about their country, about each other and about the role of the Government of Canada in meeting their needs through the delivery of programs and services. The CIO builds partnerships with

groups and individuals who want a greater understanding of their country and who share the goal of building a better Canada.

- The work of the CIO is based on extensive public opinion research that
 is sensitive to Canada's ethnocultural diversity. The CIO uses a
 partnership approach to projects, working closely with communities,
 including ethnocultural communities and associations.
- The CIO has produced a fact sheet on multiculturalism available in print and electronic format, along with fact sheets on other issues such as the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, culture and history.
- A toll-free line and a Web site are available to anyone interested in learning about Canada, its people and their accomplishments.
- The CIO supports a number of projects that celebrate Canada's diverse heritage, including the 50th anniversary of the *Canadian Citizenship Act* and Scattering of Seeds, a project that traces the history of immigration in Canada.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The mandate of the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) requires it to reflect Canada's diversity in its radio and television broadcasts and its cable network services.

- In its national television news, the CBC looked at the history of Chinese immigration to Vancouver, from last century's railway workers to today's entrepreneurs. Numerous news stories chronicled the effects of Chinese and Indian immigration on the Canadian economy. Human interest stories also reflected Canada's multicultural spectrum, as did the Corporation's specialty programming.
- Sports programs, such as CBC Radio One's *Inside Track* aired investigative reports on systemic racism in hockey, a light-hearted look at cricket in India and an interview with Canadian Olympic sprinter Bruny Surin.

- Arts and music programs included a three-and-a-half-hour celebration of Black music from around the world and interviews with Canadian poets and artists who emigrated from Haiti, Chile and India.
- In its local community radio programming CBC Radio carried items on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.
 Documentary programming featured numerous portraits of immigrant Canadians.
- Public affairs programming included stories on race relations in Canada, and profiled prominent Canadian members of visible minorities. In interviews with Pamela Wallin, for instance, Cecil Foster, Canada's first Black MP, and Lincoln Alexander, Canada's first Black Lieutenant Governor, shared their reflections on what it means to be Black in Canada.
- On the CBC's after-school programming for teenagers, *Jonovision*, audience participants aired their views on inter-racial dating and television stereotyping.
- CBC uses linguistic and cultural variables in its analysis of survey data
 where sample sizes warrant. In large centres with sizeable minority
 populations, the Corporation also tries to ensure that focus group
 participation reflects the ethnocultural mix of the community.

Staff development includes the aim of diversifying the CBC's workforce.

- CBC uses vacation relief and casual positions to offer CBC work
 experience to members of designated groups. The temporary
 assignments allow managers to assess the performance of candidates
 seeking employment and to develop a short-list from which longer-term
 or permanent positions can be filled.
- In 1996, more than half of the projects supported by the CBC's HELP (Help Energize Local Projects) Fund involved internships or on-the-job training for people from visible minority groups.
- SRC's training program for Quebec university graduates from visible minorities also continued in 1996-97. Seven candidates were selected by Radio-Canada Montreal for three-month internships in a variety of

production-related roles. Some of these interns have continued to be employed by SRC since completing their internships.

• Diversity principles are integral to the CBC's professional development program. Documentation on diversity and cross-cultural staffing were circulated to human resource and media managers and a Reporting Diversity checklist was distributed to all CBC journalists.

CANADIAN CULTURAL PROPERTY EXPORT REVIEW BOAPD

The Canadian Cultural Property Export Review Board scrutinizes transactions involving culturally significant items to forestall the export of items important to Canadian heritage.

In April 1997, the Canadian Cultural Property Export Control List was amended to remove distinctions suggesting that the cultural significance of an object arises from the ethnicity of its creator. Group II, which mostly concerns objects of Aboriginal origin, was previous titled "Objects of Ethnographic Art or Ethnography;" it is now titled "Objects of Ethnographic Material Culture." The definitions of Group IV, "Objects of Applied and Decorative Art," and Group V, "Objects of Fine Art," were changed so that these groups now include all art objects, regardless of the ethnicity of the creator.

CANADIAN HERITAGE

The Department of Canadian Heritage is responsible for policies and programs relating to arts, culture and heritage, broadcasting, Canadian identity, multiculturalism, official languages and sport, as well as policies, programs and operations of national parks, national marine conservation areas, and national historic sites.

Because of its responsibility for multiculturalism, the Department of Canadian Heritage must lead by example at a corporate level. The Department's Organizational Culture Change Initiative has an objective to explain the values of diversity to managers and employees. Goals of the initiative are directly related to the mandate of the Department. Diversity is also recognized as a priority of the Departmental Human Resources Plan, developed in the context of "La Relève." Workshops on diversity are also

available; since the beginning of 1996-97, more than 100 participants have taken 12 training sessions. These sessions also involved 26 corporations and institutions outside the Department of Canadian Heritage. Diversity 'comedy hours' also made an impression on more than 600 employees and managers.

Many of the Department's programs and projects are designed to implicitly recognize, inform, celebrate and include Canada's many ethnocultural communities. Such programs as the Film, Video and Sound Recording Program, the Publishing Program and the Human Rights Program, and such initiatives as Katimavik, Young Canada Works and the Commission internationale du théâtre francophone have support of Canada's cultural diversity as their underpinnings.

Although this annual report contains a separate chapter on hate and bias motivated activities, any description of the activities of the Department of Canadian Heritage with respect to the *Canadian Multiculturalism Act* must note such initiatives because of the overarching commitments of the *Act* to promote and enhance:

- · equal opportunities;
- the ability to contribute; and
- understanding and respect.

The Department of Canadian Heritage offers funding, technical resources and consultative assistance for many organizations and agencies at a national, regional and local level. Parks Canada also undertook many multiculturalism-related projects.

National Initiatives

The Department of Canadian Heritage works with multiculturalism issues on many levels. Some of its major undertakings last year included:

- the creation of the Canadian Race Relations Foundation:
- the Metropolis Project;

- the campaign for the International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- · the Mathieu Da Costa Awards;
- · Open House Canada; and
- Young Canada Works in Heritage Institutions.

The Canadian Race Relations Foundation

The Canadian Race Relations Foundation (CRRF) was established in October 1996 to combat racism and all forms of racial discrimination. The CRRF will be a national source of knowledge and information for the public and a resource for government on policy and program development. The CRRF is a Crown corporation that operates at arm's length from the government.

The CRRF's mandate is:

- to undertake research, collect data and develop a national information base to further an understanding of the nature of racism and racial discrimination:
- to act as a clearinghouse for information about race relations resources;
- to establish links with public, private and educational institutions and libraries;
- to provide a knowledge base from which governments can draw, for the development of effective race relations policies and practices;
- to provide information in support of effective race relations training and the development of professional standards; and
- to disseminate information to increase public awareness of the importance of eliminating racism.

The Foundation has been given a one-time endowment of \$24 million by the Government of Canada, provided for under the Japanese Canadian Redress Agreement. Half of the endowment was awarded on behalf of Canadians of Japanese ancestry in commemoration of injustices suffered by Japanese Canadians during and after the Second World War.

The CRRF will operate on income derived from investments, donations and fundraising efforts and will be a registered charity.

Metropolis Project

This international research project studies how immigration, integration and cultural diversity affect urban centres. The Canadian component of the project included establishment of centres of excellence in Montreal, Toronto, Edmonton and Vancouver. Each centre brings together researchers from several universities, public policy-makers from different levels of government, and representatives from the private sector and community associations or agencies.

Funding for the Canadian centres was provided by several federal departments, including Citizenship and Immigration, Multiculturalism, Status of Women, Health, Human Resources Development, Canada Mortgage and Housing Corporation, Statistics, Correctional Service and Justice. The particular interest of the Multiculturalism Program is to encourage and gain access to research relating to cultural diversity issues that are useful for policy development and of practical use for community social development.

All centres are obliged to work closely with communities and public and private partners, and to ensure that research results are disseminated in a way that is useful to communities, policy-makers and decision-makers. Through this project, Canada is also exercising a high-profile leadership role internationally to support and further foreign policy objectives.

The Multiculturalism Program has been a leader in the Metropolis Project by recommending the establishment of strong and evidence-based linkages between research and policy functions.

International Day for the Elimination of Racial Discrimination — March 21 Campaign

Canada delivered its ninth March 21 Campaign to raise awareness about racism and ways of combatting it. This campaign targets youth in school and provides teachers with appropriate activity suggestions to engage

youth. The Campaign involved youth directly in the first steps of an ongoing dialogue, through the national *Stop Racism* video competition. The Campaign was direct and hard hitting, but new corporate partners and sponsors in 1997 added depth and reach. For example:

- information on Campaign events were available on the Sympatico site through MediaLinx so subscribers could participate in a "Forum on Racism," and obtain information on the winners of the *Stop Racism* video competition and events across the country;
- the Royal Bank of Canada featured Campaign posters in its branches;
- Benetton provided risk capital for a Campaign t-shirt and sold them in its 25 stores across Canada;
- Panasonic provided prizes for the winners of the *Stop Racism* video competition; and
- media partners CBC/SRC and MuchMusic/MusiquePlus aired television commercials and 30-second edited versions of the winning entries in the video competition.

Toll-free lines and a fax line became active in December 1996 and more than 3,600 orders and requests for information were received.

Mathieu Da Costa Awards

These awards commemorate Mathieu Da Costa, a Black navigator and early 17th century explorer, who played a significant role in facilitating understanding between the Mi'kmaq people and the early French explorers. This awards program encourages students to discover the contributions of people of diverse cultural backgrounds to the building of Canada and who, like Da Costa, have contributed to mutual respect and understanding among Canadians.

The contest is administered by the Canadian Teachers' Federation and is open to all elementary and secondary students (15,000 schools). Entrants are required to submit an essay, short story, poem or piece of art on the theme of diversity and nation-building. In this inaugural year, more than 600 entries were submitted. All entrants received certificates of achievement from the Secretary of State (Multiculturalism).

Eight students were honoured at the first Mathieu Da Costa Awards ceremony in February 1997, held at the Canadian Museum of Civilization as part of the Museum's Black History Month School Program.

Open House Canada

Open House Canada (OHC), under the Youth Participation Program, gives financial assistance to non-profit organizations that administer reciprocal exchange programs and national fora for youth between the ages of 14 and 19. OHC targets multicultural exchanges, particularly through the YMCA of Greater Toronto and the Society for Educational Visits and Exchanges in Canada.

Young Canada Works in Heritage Institutions

Young Canada Works in Heritage Institutions is a program for giving youth summer employment in museums, archives, libraries and other cultural heritage institutions. Some institutions that received support in 1996–97 included the Chinese Cultural Centre, the Ukrainian Canadian Research and Documentation Centre, the Mennonite Heritage Village, the Black Historical Museum and the Lithuanian Museum-Archives of Canada.

Kid's-eye View of Racism

Those taking care of children under 12 will be able to visit a new Web site that contains valuable information about how to talk to children about race and diversity issues. The Department helped fund a Canadian Mental Health Association (CMHA) anti-racism resource guide for parents. The guide, which will be available on the Internet, SchoolNet and through CMHA branch offices, features games parents can play in the car with their children to build awareness of diversity, meal-time conversation starters, tips on how to handle racially motivated jokes or slurs, recommended readings for parents, reviews of children's books, personal stories of how racism hurts people, and the current thinking about how children see differences at various stages of their development. This comprehensive guide, which will be marketed next year is linked to other race-, culture- and diversity-related Web sites.

Regional Initiatives

Regional initiatives involve working with organizations and networks in many areas:

- the *educational system*, through work with school boards and in the classroom, for example:
 - o In Nova Scotia, racism has been on the public agenda in recent years, primarily because of incidents of racial violence in the school system. The Multiculturalism Program has supported consultations between the local school boards and affected community groups to find remedies.
- the *economy*, in fostering opportunities for training, employment and small business, for example:
 - A Municipality of Metropolitan Toronto project, Disparity Study of Metro Toronto's Purchasing Policies and Practices, was initiated by the Access and Equity Centre. The Centre had found that ethnocultural and Aboriginal businesses do not have the information they need to access the municipality's procurement system. The study looked at the perceptions and experiences within these communities and communication practices that make it difficult for businesses to become informed about opportunities to provide goods and services. The study identified systemic barriers in Metro's purchasing system for ethnocultural and Aboriginal businesses. In response to the study, Metro Council approved "good faith" goals, principles and guidelines to address access to contract information, involvement in procurement policy-making, and changes to process to encourage barrier-free contractor selection.
 - The Multiculturalism Program in New Brunswick supported Steps Toward Economic Self-Sufficiency, a project of the New Brunswick Women's Intercultural Network. One project activity was to organize a provincial forum to help immigrant and visible minority women achieve greater education, employment and economic participation in the province. Co-sponsored by the Status of Women Canada and the New Brunswick Department of Advanced Education and Labour, the forum helped to develop linkages and partnerships between

immigrant and visible minority women and public and private agencies.

- the *health and social services sector*, to guide institutional change, for example:
 - Volunteer Victoria received assistance for institutional change initiatives to ensure that groups that use volunteers change their policies and procedures to be more inclusive to potential volunteers from diverse communities and to inform new Canadian citizens of the value that Canadian society attaches to volunteer activities.
 - o The Calgary Immigrant Women's Association received technical and financial support for Passages to Integration: Developing Strategies to Improve Access. This project's research phase focuses on institutional barriers for immigrant women and their families living in Canada for more than three years. The project will then examine ways of dealing with these barriers at the service, systemic and policy-making levels.
- the *cultural sector*, through the contributions of the Museums Assistance Program and Cultural Initiatives Program, and through individual studies, for example:
 - o the Canadian Artist's Network: Black Artists in Action in Ontario, which showcases artists from Africa, the Caribbean and Canada;
 - o the Vancouver Society of Storytellers, which presents a weekend of oral tradition with local, national and international storytellers who reflect the cultures, ethnic origins and histories from across Canada.
 - Through the combination of export controls and grants, the Movable Cultural Property Program is able to retain in Canada significant cultural property that reflects Canada's diversity. During the year, the Canadian Cultural Property Export Control List was reviewed and revised to ensure that it continued to incorporate and reflect the diverse nature of Canadian society. (Activities of the Canadian Cultural Property Export Review Board appear as a separate entry in the Annual Report.)

- ° The Quebec Centre d'études sur les médias oversaw three projects:
 - a report on journalists in cultural communities;
 - research on the television viewing habits of five cultural communities in Montreal; and
 - a CROP-Omnibus survey on how Montreal's cultural communities perceive French-language television.

This research is part of the strategy of French-language broadcasters to at least maintain its market share by understanding how their programming is received in ethnocultural communities.

Local Initiatives

The Multiculturalism Program supports thousands of individual projects. Here is a sampling of some successes at the local level.

- The Multiculturalism Program supported several in-house and more than 65 external research-based *community projects* in 1996-97. For example, the Program funded a highly successful external research project conducted by James Torczyner, a professor at McGill University, on the major problems affecting Canada's Black communities. This research, widely disseminated across the country, found that the Black workforce tended to have higher percentages of unemployed workers; that Black workers earned less money; and that Black women earned 71% of that of Black men. Poverty was also prevalent among Black people, with women and children being the most economically vulnerable population segment.
- Close to 500 *community and institutional development projects* were funded by the Program in 1996-97:
 - The Portuguese Canadian National Congress received a grant for a national conference involving youth, educators, community leaders, parents and social workers to address high incidences of secondary school drop-outs; lack of commitment to homework; and representation well below the median in post-secondary education by Canadian youth of Portuguese descent. The objective of the conference was also to create a better understanding among parents of

Portuguese origin of the educational environment in Canadian schools.

- The Canadian Council on Social Development and the School of Social Work of Carleton University organized Inclusive Social Policy Development, a national seminar, to promote the integration of cultural diversity issues in the field of social development. The seminar, the first of its kind, was organized in response to the growing demand among Canadian professionals for information about inclusive social development so that institutions can develop programs responsive to the evolving cultural changes in Canadian society.
- The Canadian Mental Health Association (CMHA) identified four pilot sites to develop, implement and evaluate institutional development initiatives, in response to a national study indicating that Canadian ethnocultural minorities were largely under-served by mental health institutions. The experiences of the pilot sites will later be developed into a model to be adopted by CMHA membership across the country.
- The Multiculturalism Program funded more than 400 arts and heritage projects:
 - A grant awarded to the Nova Scotia Museum for 10 months funded seven comprehensive projects and allowed the Museum to hire an apprentice to work on them. These included an inventory of the Ethnology Collection at the Nova Scotia Museum of Natural History; a Black cultural database to be put on the Internet; a Black Heritage Month travelling exhibit and lecture series; a video project and slide presentation; a survey and cataloguing of databases for easy reference of Black-related material in the Public Archives of Nova Scotia; and training of the Birchtown Black Loyalist Memorial interpreter and tour guide.
- In 1996-97, the Multiculturalism Program supported 374 projects aimed at promoting race relations and cross-cultural understanding.
 - The Child Welfare League of Canada developed a brochure on parenting and child abuse in 11 languages.

- o The Citizenship Participation Initiative designed, developed and distributed workshop facilitators' guides for a program on the integration of first-generation Canadians into Canadian society as equal and active citizens.
- o The Defence Diversity Council of the Department of National Defence was created in 1996, with the collaboration of Multiculturalism, to establish the strategic framework for the management of diversity and to provide overall direction on diversity policies and programs in DND and the Canadian Armed Forces.

Parks Canada

The aim of Parks Canada is to commemorate, protect and present places that are significant examples of Canada's natural and cultural heritage in ways that encourage public understanding, appreciation and enjoyment of this heritage, while ensuring long-term ecological and commemorative integrity. New national historic sites will commemorate important themes that remain largely unrepresented, such as the contribution of cultural communities of Canada.

Parks Canada continues to recognize and is increasing its efforts to meet the needs of multicultural markets. Ongoing research, marketing exercises and planning initiatives ensure that Parks Canada is reflective of Canadian society. Parks Canada currently has a number of audio-visual presentations and publications in non-official languages to accommodate its diverse clientele. It is also investigating approaches to reach urban audiences through a variety of multi-media and Internet products in the context of multicultural communities' interests and perspectives.

- A review of existing national historic sites is scheduled for 1998-99 to identify related ethnocultural history. This review will be carried out in consultation with the appropriate cultural communities.
- In 1996-97, the Heritage Tourism Program partnered with other programs within the Department of Canadian Heritage, to support public opinion research within the Chinese-Canadian community.
- Parks Canada completed the CD-ROM plain-language project of Canada's history and geography, through the use of national parks and national historic sites. The project team is currently negotiating for the

distribution and sale of the product with Canadian publishers, who will help market the product to reach multicultural communities. The product assists second-language and literacy learners in developing awareness of Canada's natural and cultural heritage while also improving their language and computer skills.

Stories for the Future — Discover Your Cultural Heritage

The educational kit Stories for the Future — Discover Your Cultural Heritage was developed for grades 7 to 9 students, and targeted the Toronto multicultural market. The objective of the kit is to encourage students to research their own cultural heritage and share it with their community. Using the same techniques and tools that are used to explain the stories at our national historic sites, students are then better equipped to research and understand their history and heritage, which make up the history of Canada.

- In preparing the Canadian Heritage Discoveries guidebook, the Heritage Tourism Program ensured that museums, festivals and historic sites were included that reflected Canada's diversity, such as the Black History Trail (Nova Scotia), the North American Black Historical Museum (Amherstburg, Ontario) and the Canadian International Dragon Boat Festival (Vancouver). Care was also taken throughout the guidebook to ensure that the images used reflected the diverse faces of Canada.
- The Heritage Tourism Program undertook a smaller campaign (I Spy, with My Little Eye.../ Devine ce que je vois...) that also reflected Canada's diversity, both in the places and events selected for inclusion in the magazine insert (in MacLean's / L'Actualité) and radio spots, and in the images selected for the print insert.

150th Anniversary of the Grosse-Île Tragedy

Multiculturalism Program and Parks Canada, in partnership with the tourist association of Chaudière-Appalaches and the private firm GID Design have initiated the project "La Grosse-Île: Témoin de l'immigration au Canada et reflet du multiculturalisme canadien." During the summer of 1997, many commemorative activities were undertaken at Grosse-Île for the 150th anniversary of the summer of 1847, when more than 5,400 people died at this quarantine station with the arrival of a record number of sick and weak immigrants. Visitors to Grosse-Île in 1997 had the opportunity to appreciate the exhibit "Le Canada à saveur multiculturelle — Canada's Multicultural Taste" in one of the historic buildings at the site. Two guides who are themselves immigrants received and directed visitors, and responded to questions regarding multiculturalism in Canada.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION

The Canadian Museum of Civilization Corporation oversees the Canadian Museum of Civilization (CMC) and the Canadian Postal Museum. Programming builds strong links with ethnocultural groups. Representatives of various ethnocultural communities sit on advisory committees that help the CMC develop exhibitions and programs. Advisors come from ethnocultural organizations and cultural research institutions. Research projects and consultations were carried out in partnership with the Thai, Finnish, Filipino, Italian, German, Caribbean, Mexican, Jewish, African, Indian, Japanese, Chinese, Egyptian and Swedish communities.

- The section of the Canada Hall devoted to the western provinces includes research on Japanese and Chinese heritage.
- CyberMentor, an electronic school program, is now an integral part of
 Canadian curricula. It highlights the collections and information found at
 the CMC and makes them available to children. It emphasizes
 multiculturalism and allows a virtual interpretation of artifacts from the
 Museum's collections.
- The Canadian Children's Museum produces a quarterly newsletter sent to cultural organizations throughout the region.

The CMC actively recruits multilingual candidates who speak languages in addition to English and French. It also has employees and volunteers who can conduct tours in Arabic, Portuguese, German, Spanish, Russian, Japanese and sign language. It sends competition notices to several ethnocultural communities and associations in the National Capital Region and Montreal.

• The Volunteer Services Program is recruiting a growing number of people from various ethnocultural groups, in particular for the Children's Museum, whose mandate is to promote multiculturalism. The Museum works with the Volunteer Centre of Ottawa-Carleton, colleges and universities, school boards, co-op programs and cultural communities.

Partners with the Community

During Black History Month (February 1997), the CMC offered programs in collaboration with the region's Black communities. Activities linked to the exhibit *Ritual Messengers* were developed for school groups and families. The positive response made it possible to introduce programs to new teachers. The CMC has decided to make this program permanent.

- The CMC produces bibliographies on various ethnic groups, and acquires monographs related to Canada's ethnocultural groups, documents and monographs in both of Canada's official languages, as well as multilingual dictionaries.
- The Canadian Children's Museum offers oral presentations to school groups in several languages, including Inuktitut, Arabic, Hindi, Russian, Japanese, Spanish and Hausa. These are an integral part of the Museum's activities and exhibitions
- The Training Section is developing information sessions and materials (kiosks, videos, literature, etc.) on multiculturalism. These are designed to make management and employees more aware of the benefits of multiculturalism.

Canadian Postal Museum

As of this year, the Canadian Postal Museum occupies permanent facilities within the CMC. Several exhibits bear witness to Canada's multicultural nature.

- A permanent exhibition space at the Canadian Postal Museum will feature new Canadian philatelic products. The new stamp issues attest to the Museum's concern with presenting Canada's cultural diversity.
- Three Canadian Postal Museum employees can communicate in Italian, German and Spanish, and when requests are received in another language, every effort is made to offer as much information as possible in the language of the person's choice.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

To reflect Canadian values and diversity, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) regulates the broadcasting and telecommunications industries in the public interest.

- Cable television distributors with more than 6000 subscribers are required to provide a channel that carries multicultural programming and reflects the ethnocultural makeup of the community served. The CRTC renewed 52 such licences across Canada.
- In the Montreal area, the Commission licensed CJNT TV to provide monthly programming through basic cable television service to 25 distinct ethnic communities in 25 languages. It also made the service eligible for satellite distribution by Cancom to ethnocultural and visible minority communities across Canada.
- A new FM ethnic radio station in Vancouver was approved to provide programming for a minimum of 20 cultural groups in 15 languages each week.
- For Calgary, the CRTC approved a new FM ethnic radio station with programming directed at 10 ethnocultural groups in 19 different languages a week.

- The CRTC approved the acquisition of Toronto AM station CKYC along with a format change to ethnic programming for 14 ethnocultural groups in 15 different languages each week.
- Licences were renewed for a community radio outlet in Quebec and one in the Northwest Territories to provide ethnocultural programming.
- The CRTC also approved renewals for Talentvision, a regional specialty service in British Columbia, and for Fairchild TV, a national Chinese-language specialty service.

Expanding Ethnocultural Programming

The CRTC licensed South Asian Television to provide services in English and 15 South Asian languages and Odyssey Television Network to provide services in Greek. While these applications were originally approved for Ontario, the Commission granted them nationwide distribution to reach potentially many more ethnocultural communities across Canada.

COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The objective of the Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) is to ensure recognition of the status of each of the official languages. OCOL also recognizes the importance of preserving and enhancing the use of languages other than English or French.

- OCOL consults with individuals and groups on intercultural relations and the provision of language training to immigrants.
- OCOL's Winnipeg office is an active participant in Winnipeg's
 Coalition for Human Equality, a group dedicated to the elimination of
 racial discrimination and the promotion of human equality. The office
 also meets with provincial ethnocultural groups in Manitoba and
 Saskatchewan.
- The Montreal office consults with and provides information to the National Congress of Italian-Canadians, the Black Coalition of Quebec, the Hellenic Congress of Quebec and the Canadian Jewish Congress.

 The Edmonton office works with the Edmonton Multicultural Society, the Edmonton Heritage Festival and the Association multiculturelle francophone de l'Alberta.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives implements the *Canadian Multiculturalism Act* through the acquisition and control of archival records reflecting the diverse heritage of Canadians.

• Many acquisitions relating to ethnocultural communities were made. The most important acquisition of 1996-97 was the Peter Krawchuk papers, which contain valuable historical information on the history of the Ukrainian left-wing community in Canada. The Archives also added to its existing collection of papers of Ota Hora, the former Deputy of the Czechoslovak Parliament who fled the country in 1948.

The Historical Roots of Diversity

The Visual and Sound Archives acquired audiovisual records relating to Canada's ethnocultural communities, including:

- Face-Kao: Portraits of Japanese Canadians Interned during World War II, a documentary by Andrew Danson with 2,123 photographs and 10 hours of oral history interviews with the Japanese community, mainly Issei (first generation) and Nissei (second generation) as well as some Sansei (third generation).
- Drawing of the 1792 British expedition to Sierra Leone, which returned freed Blacks to Africa from Nova Scotia.
- The National Archives Internet site can distribute information to Canadians across the country. With help from Industry Canada's Digital Collections Program, the Archives gave Canadians access through the Internet to archival documents on various subjects, including photographs by Kryn Taconis, a Canadian photographer from the Netherlands, on the liberation of that country by Canadian troops.
- The genealogical reference services of the Archives help Canadians of diverse ancestry discover information about their families and roots. Last

year, more than half of all research requests received at the Archives dealt with genealogy.

- National Archives staff located photographs of German and Japanese war crimes trials and made them available for a forthcoming book.
- The National Archives attempts to reach clients in their own language. For example, an announcement of the transfer of documents relating to the Ukrainian National Government in exile was written in Ukrainian, as well as English and French. Archivists that speak languages other than English and French use those languages in contacts with ethnocultural groups and with visiting representatives of foreign archives.
- Archivists research and write articles and papers on aspects of ethnocultural groups in Canada. The papers are often published in journals or presented at academic conferences. For example, two archivists presented papers on German and Ukrainian archival documents to the Learned Societies Conference in St. John's, Newfoundland.
- Archivists sometimes meet with representatives of ethnocultural communities across Canada or at national meetings and conferences. For example, an archivist participated in a Vancouver conference on Jewish genealogy in Canada.
- The Archives distributes across Canada guides to the ethnocultural archival holdings preserved in the National Archives.

NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The mandate of the National Capital Commission (NCC) includes using the Capital to assist in developing and highlighting the Canadian national identity, including the ethnocultural heritage of the people of Canada.

 In Sound and Light, a multi-media event presented on Parliament Hill from May to September, Canadians from different ethnocultural backgrounds tell the story of Canada.

- Canada Day 1996 celebrated the richness of Canada's ethnocultural background. In addition to the CBC/SRC national telecast from Parliament Hill, performances took place at other National Capital sites.
- Tulip Legacy is a three-year program telling the story of Canada's
 friendship with the Netherlands, symbolized by the gift of spring tulips.
 Special activities include a Dutch theme weekend, organized with the
 help of the Canadian Dutch community.
- Now in its second year, the StreetSmArt brochure drew attention to 57
 works of art on or near Confederation Boulevard, including works by
 multicultural artists.
- The Capital Youth Ambassador Program is a network of 4,500 young people between 15 and 19 years old. Together, they share experiences and thoughts to celebrate their differences and their similarities. A regular newsletter *Diversity in the Country* also helps them share information.
- Gateway to China was the theme of Winterlude '97. Activities were
 developed in consultation with the Embassy of the People's Republic of
 China, the Foundation for the Preservation of Cultural and Historical
 Chinese Treasures, Society of the Chinese Garden of Montreal and the
 Montreal Botanical Garden, the National Arts Centre, the Canadian
 Museum of Civilization and China Bridge Communications. All site
 signage was in English, French and Chinese.

At the NCC's Capital Infocentre, front-line staff provides services in many languages such as Chinese, Italian, Spanish and German, in addition to English and French. Tear-off maps of the region were produced in seven different languages. Visitors can get multimedia information about Canada's system of government in five languages in the Viewing Gallery of the Infocentre.

The NCC also carries out several research projects throughout the year to make sure that its programs are effective. A representative segment of the Canadian population is included in the studies. The concerns of the ethnocultural communities are considered a part of all studies.

NCC staff are encouraged to take part in training programs dealing with

diversity. For special events, such as Gateway to China, special training is arranged.

NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The mandate of the National Film Board of Canada (NFB) is to produce and distribute films that interpret Canada to Canadians and to other nations. The NFB produces films on multiculturalism, race relations and ethnocultural communities. The NFB ensures that many productions reflect the diversity of the population. The NFB also produces films on international issues to increase the understanding of Canadians on the background and culture of new Canadians. A list of productions and coproductions related to cultural diversity and released in 1996-97 is available from the NFB

In 1996-97, many of the productions related to cultural diversity were sold to television, showcased and won prizes at Canadian and international festivals, and marketed to institutions and home consumers. Here are some highlights:

- Born Hutterite, about two individuals who found it impossible to stay in the colony, premiered on TVO on July 17, and was subsequently broadcast on SCN in Saskatchewan and on CFCN/CFRN in Alberta.
- *The Road Taken*, a portrait of Black sleeping car porters, premiered on the Knowledge Network on October 30.
- Ce monde éphémère Miyuke Tanobé, about a Japanese painter who
 has chosen to make Québec her home, was telecast on Canal D on
 December 12.
- Shepherd's Pie and Sushi, a film exploring the racism and discrimination against Japanese Canadians during WWII, premiered on CBC in Alberta on February 17.
- Dashan Ambassador to China's Funny Bone, the story of a Canadian who has become a star on Chinese television, was telecast on Bravo! on February 26.

- L'Arbre qui dort rêve à ses racines was telecast on Société Radio-Canada on February 26. This film is about people from various backgrounds adapting to a new country.
- Barbed Wire and Mandolins on the little-known history of Italian Canadians interned during World War II, premiered on CBC's Witness on March 4.

Diversity in Multimedia

Destination Canada is an innovative multimedia kit that looks at the personal and cultural stories of Canadian immigrants. Developed by Citizenship and Immigration Canada, it includes Land of Hope / La Terre d'Espoir, a two-volume video set, an interactive CD-ROM, a comprehensive teachers' guide and 20 copies of New Friends magazine (including stories about young newcomers to Canada and their experiences integrating into Canadian society). The NFB arranged broadcast of Land of Hope on Canada Day on Vision TV and ensured publicity and advertising of the telecast. The kit has since been successfully marketed to schools, libraries, and non-profit organizations.

- At the Montreal Jewish Film Festival, 600 brochures of *Freedom and Struggle: Videos on Jewish History and Culture* were distributed. Another 5000 were mailed to Jewish organizations and synagogues and included in the fall direct mail campaigns to school librarians and public libraries. The brochure was also sent to 1,500 selected secondary social studies department heads, world history/culture teachers, board/district subject consultants, college and university department heads, and recent educational buyers of related titles.
- Bronwen & Yaffa (Moving Toward Tolerance), a documentary about two young women from Halifax who attempt to create change at the grassroots level by organizing benefit rock concerts to raise money for anti-racism projects, was shown in Moncton's English-speaking high schools. Students were encouraged to discuss the issue of racism and to organize events. This film premiered on CBC on March 7.
- In collaboration with Chinese Canadian organizations, public screenings of *Under the Willow Tree: Pioneer Chinese Women in Canada* were organized in Toronto and Vancouver.

- On the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, the NFB organized a multimedia event entitled "Br@nché contre le racisme." With the cooperation of Télécâble Laurentien and Hiérapolis Corporation, the films *Balablok* and *Pour Angela* were broadcast to students at four high schools in Québec and Ontario. The films were followed by a discussion on racism held live at the Salon du livre de l'Outaouais via the Internet.
- Village Mosaïque, a documentary on a very diverse community in Montreal, was screened at the Maison de la culture Côte-des-Neiges during Quebec's Intercultural Week in November.
- In cooperation with Oxfam-Canada, the NFB held screenings of Zandile, dans la lumière de l'ubuntu / Zandile, in the Light of Ubuntu, in Halifax, St. John's, Victoria, Vancouver, Ottawa and Montreal. Zandile Gumede, the Zulu woman profiled in the film was present at the premieres.

Other Activities

- The English Program's Special Diversity Team is presently working on a three-year action plan entitled "Diversity in Action." The Special Diversity producers are located in Montreal, Toronto and Vancouver. Their mandate is to encourage production activities by culturally diverse filmmakers, and to advise program directors, the Commissioner and ultimately the Board of Trustees.
- The NFB prepared a Cultural Diversity Database. It is a computerized directory containing information about freelance filmmakers and craftspeople from under-represented cultural communities. It will help producers and executive producers in their efforts to increase diversity among the freelancers they hire in all phases of production.
- A working group in Marketing, in collaboration with the Senior Producer for Cultural Diversity, reviewed how cultural diversity in Marketing could be improved.
- The English Program's Ontario Centre invited members of the culturally diverse production community to an information session. The Centre also visited members of Black Film and Video and Latin American and Vietnamese filmmakers, among others.

As part of the marketing of some films on ethnocultural communities
and to market these films to those communities, some materials are
produced in the language of the community in the film. For example, in
1996-97, the NFB released the film *Mexico*, *Dead or Alive* in French,
English and Spanish.

NATIONAL LIBRARY OF CANADA

The National Library of Canada (NLC) is committed to making library collections accessible to Canadians of all origins and helping them learn about the country through its broad, published heritage.

- The NLC works closely with Canadian Heritage and other government departments to ensure all Canadians are properly represented in the Library's policies on copyright and access to new information technologies.
- In 1996, the NLC's collection grew by 185 works published in languages other than English or French. Twenty different languages were represented in the new additions.
- A bibliography on genealogy published by the NLC in 1996 includes sources for searching family history from a multicultural perspective.
- NLC literature on legal regulations was published in Filipino, Polish and Chinese languages.
- The NLC used the Internet to promote an exhibition on Jerusalem's history, drawn from the Jacob M. Lowy Collection. A "virtual" version of the NLC exhibit Jerusalem: *Historic, Sacred, Celestial* was available on NLC's World Wide Web page.

NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The National Museum of Science and Technology Corporation oversees the National Museum of Science and Technology (NMST) and the National Aviation Museum. Programming builds strong links with ethnocultural groups.

- The two museums consult with community groups, embassies and other representatives when developing exhibits with ethnocultural components. This encourages participation of these groups in museum programming and ensures that the exhibits are accurate and appropriate.
- Museum staff receive training to help them serve visitors with diverse ethnocultural backgrounds. A new system planned for 1997-98 will be used to best match staff who speak languages other than English or French with visitors' requirements.

The Corporation continues to research ways to better serve its diverse visitor base. An ongoing survey on the languages used by visitors will help the museums decide if they should publish visitor information in languages other than English and French.

Exploring the Arts and Cultures of the World

Several exhibits and programs at the two museums had strong multicultural content in 1996-97.

- Members of community groups performed music and dance as part of the National Aviation Museum's presentation of the film Around the World in Eighty Days. Participants included groups representing Switzerland, Latin America, Zimbabwe and the Caribbean. Workshops highlighted the crafts of Australia, Mexico, Japan, Indonesia, France and Nigeria.
- The opening of the travelling exhibit Japan's Design Sampling at the NMST launched the annual celebration, Japan Fest. Members of the Japanese community helped to arrange the food, entertainment and crafts featured at the exhibit's opening, which was attended by Japan's ambassador to Canada.
- Holiday programming at the NMST was based on the theme *A Japanese New Year*. Activities included traditional Japanese story telling and crafts, such as origami and fan-making.

TELEFILM CANADA

By providing funding for film, television and other media projects, Telefilm Canada is uniquely positioned to build an understanding of diverse cultures. It helps the private sector create and distribute high-quality works that reflect Canada's ethnocultural and visible minority composition.

- Through 1996-97, nearly one quarter of the projects Telefilm Canada invested in contained a substantial ethnocultural component.
- Artists and technicians of all origins participated in Telefilm Canada projects. Directors Atom Egoyan (*The Sweet Hereafter*), Hunt Hoe (*Foreign Ghosts*) and actor Néfertari Bélizaire (*Watatatow*) are a few of those who benefited from Telefilm's assistance.

Co-production agreements with other countries are a popular way for Canadian and foreign producers to create film and television programs that reflect other cultures.

- With Telefilm Canada's participation, Canada has signed co-production agreements with 46 other countries.
- A databank of its employees' linguistic profiles helps Telefilm Canada work with foreign delegations and support Canadian producers sharing their work in international markets.

APPENDICES

Appendix A: Other Institutions

The Canadian Multiculturalism Act is mandatory for all federal departments and agencies. In 1996-97, the institutions listed below submitted an annual report in support of this Act, and all declared their support of the multiculturalism policy and their intent to apply its principles at every opportunity. Each one has taken some or all of the following steps in support of the Act:

- stated support for the policy and its objectives;
- distributed a statement on multiculturalism to staff;
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; and
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

Any new activities that they report in future may be described in the main body of annual reports on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atomic Energy Control Board
Atomic Energy of Canada Limited
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company Limited
Canada–Newfoundland Offshore Petroleum Board
Canada–Nova Scotia Offshore Petroleum Board
Canada Ports Corporation
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Dairy Commission
Canadian Environmental Assessment Agency

Canadian Museum of Nature

Canadian Polar Commission

Canadian Space Agency

Canadian Transportation Agency

Canadian Wheat Board

Cape Breton Development Corporation

Civil Aviation Tribunal

Competition Tribunal

Copyright Board

Defence Construction (1951) Limited

Finance, Department of

Great Lakes Pilotage Authority

Halifax Port Corporation

Hazardous Materials Information Review Commission

Laurentian Pilotage Authority

NAFTA Secretariat

National Arts Centre

National Energy Board

National Gallery of Canada

National Parole Board

National Round Table on the Environment and the Economy

Natural Resources Canada

Natural Sciences and Engineering Research Council

Northern Pipeline Agency Canada

Office of the Correctional Investigator

Office of the Information Commissioner of Canada

Office of the Privacy Commissioner of Canada

Office of the Superintendent of Financial Institutions

Pacific Pilotage Authority

Patented Medicine Prices Review Board

Port of Montreal

Port of Québec

Privy Council Office

Public Service Staff Relations Board

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission

Saint John Port Corporation

St. John's Port Corporation

St. Lawrence Seaway Authority

Security Intelligence Review Committee

Standards Council of Canada

Transportation Safety Board of Canada

Appendix B: About the Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act was passed unanimously by the Parliament of Canada in 1988. The Preamble declares that its aim is to preserve and enhance multiculturalism by promoting the recognition of Canada's ethnocultural diversity:

...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards to race, national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

Our growing ethnocultural diversity requires making certain adjustments to ensure that <u>all</u> Canadians can participate fully in our society. Multiculturalism policy and its programs provide one way of helping make these adjustments. (Litigation on the grounds of discrimination provides another, more confrontational means.) For one thing, the policy enables the integration of minority Canadians while encouraging our institutions to remove discriminatory barriers.

Multiculturalism policy encourages the full participation of all Canadians in every aspect of the life of the Canadian society. Its programs undergo regular adjustments to make sure that they reflect the needs of our evolving society. The Act is designed to prevent whole communities in our society from being marginalized, as in the past.

Policy Commitments

Section 3(2) of the Act lists its policy commitments. The policy of the Government of Canada, it says, is "that all federal institutions shall".

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.

The personnel policies and practices of federal government organizations, in other words, should reflect and respond to Canada's cultural diversity. This

supports the commitment to ensure that government institutions remove all barriers to employment and career advancement.

Section 3(2) adds that these institutions must also:

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada.

This adds to what is contained in 3(2)(a), since it commits federal institutions to take action to enhance the ability of all Canadians to make a social contribution. They have to ensure that their policies and programs respond to the needs of all Canadians, and that their delivery of services is accessible to everyone.

The requirement for accessible service-delivery points to the importance of how these institutions communicate with Canadians. It also urges federal institutions to build bridges to the communities that they serve. That is, the communities' needs should be considered, when these organizations develop policies and programs.

A final policy commitment that is central to the Act is made in Section 3(2)(c), which states that federal institutions must:

(c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society.

This clause reinforces the government policy requiring all federal institutions to use fair communications practices — practices that reflect the principle that Canadians of all backgrounds should be portrayed as equally productive and contributing members of society. These communications must be free from biases or stereotypes that are barriers to the full participation of individuals or groups in Canadian society.

In short, these basic commitments demonstrate how the *Canadian Multiculturalism Act* promotes and enhances:

- · equal opportunities;
- the ability to contribute; and
- · understanding and respect.

The first of these — ensuring that government institutions remove barriers to employment and career advancement — may have led to some confusion. It is perhaps at the heart of why the multiculturalism policy is so often confused with employment equity policies.

How Multiculturalism differs from Employment Equity

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986 to achieve equity in employment. Employers covered by this Act must make sure that members of four general groups achieve equitable representation and participation in the work force. These four groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

This concern with members of visible minority groups and Aboriginal peoples, among the other groups, means that the *Employment Equity Act* also arises from the fact of Canada as a multicultural society. Both policies also seek to gain the commitment of federal institutions to employ, manage and serve all Canadians fairly and equally. This, too, may account for some of the confusion.

However, there are several important distinctions between the policies, including the following:

- Employment equity focuses on the workplace, whereas multiculturalism policy, which has strong social, cultural, political and economic dimensions, has a wider scope, focusing on the whole of society.
- Multiculturalism addresses <u>all</u> Canadians, not just ethnocultural communities. Employment equity focuses on four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.
- Employment equity has an enforcement or regulatory aspect, so organizations that do not comply with its provisions can be penalized. Multiculturalism policy, on the other hand, is persuasive, and has a political accountability mechanism—which is the annual report on implementation that is tabled before a House of Commons committee.

Appendix C: A Public Policy Framework for Multiculturalism

The Preamble of the *Canadian Multiculturalism Act* situates the *Act* within the broad framework of civil, political, social and language rights that have been entrenched in the Constitution of Canada. Other pieces of domestic landmark legislation, as well as international instruments, are sources from which the *Act* draws its strength. These include:

The Citizenship Act (1947)

The Canadian Bill of Rights (1960)

The Canadian Human Rights Act (1977)

The Official Languages Act (1969, Rev. 1988)

The Canadian Charter of Rights and Freedoms (1982)

The Canadian Multiculturalism Act (1988)

OUR INTERNATIONAL OBLIGATIONS

The Universal Declaration of Human Rights (1948)

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1969)

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1976)

Alphabetical Index of Organizations

Agriculture and Agri-food9
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Atomic Energy Control Board
Atomic Energy of Canada Limited
Bank of Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Information Office 60
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company Limited
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada-Newfoundland Offshore Petroleum Board 88
Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board
Canada Ports Corporation 88
Canada Post Corporation
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal 88
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Centre for Management Development
Canadian Commercial Corporation
Canadian Cultural Property Export Review Board
Canadian Dairy Commission 88
Canadian Environmental Assessment Agency 88
Canadian Grain Commission 10
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Commission
Canadian Human Rights Tribunal
Canadian International Development Agency
Canadian Museum of Nature 89
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Polar Commission 89
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 77
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency 89
Canadian Wheat Board89

RESPECT EQUALITY DIVERSITY - 1996 - 1997

Cape Breton Development Corporation
Citizenship and Immigration Canada
Civil Aviation Tribunal
Commissioner of Official Languages
Competition Tribunal89
Copyright Board
Correctional Service Canada
Defence Construction (1951) Limited
Elections Canada
Enterprise Cape Breton Corporation
Environment Canada
Export Development Corporation
Farm Credit Corporation
Federal Office of Regional Development (Quebec)
Finance, Department of
Fisheries and Oceans
Foreign Affairs and International Trade
Great Lakes Pilotage Authority
Halifax Port Corporation
Hazardous Materials Information Review Commission
Health Canada
Human Resources Development Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Industry Canada
International Development Research Centre
Justice Canada 6,7,33,54,66
Laurentian Pilotage Authority
Medical Research Council Of Canada
NAFTA Secretariat
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Capital Commission
National Defence
National Energy Board
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
National Parole Board
National Research Council of Canada

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

97	Via Rail Canada inc.
69	Tribunal des droits de la personne
ρ0Ι · · ·	Tribunal de l'aviation civile
ρ0Ι · · ·	Tribunal de la concurrence
104	Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
εε · · · ·	Travaux publics et Services gouvernementaux
97	Transports Canada
	Téléfilm Canada
	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
98,EE,2E	
66	Société Radio-Canada
	Société pour l'expansion des exportations
t0I	Société immobilière du Canada Ltée
t01 · · ·	Société du port de St. John's
103	Société du port de Saint John
E01 · · ·	Société du port de Québec
£01 · · ·	Société du port de Halifax
96 · · · ·	Société du musée canadien des civilisations
77	Société d'expansion du Cap-Breton
11	Société du crédit agricole
E01	Société de développement du Cap-Breton
103	Société d'assurance-dépôts du Canada
98' <i>L</i> † · ·	Société canadienne d'hypothèques et de logement
77 74	Société canadienne des postes
-01	Société canadienne des ports
	Service correctionnel du Canada
99	Service canadien du renseignement de sécurité
	Secrétariat du solliciteur général du Canada
16,82	Secrétariat du Conseil du trésor
103	Secrétariat de l'ALÉNA
	Santé Canada36,42,43,
22,12,02	
£01	Ressources naturelles Canada
£01	Port de Montréal
61	Pêches et Océans
	Patrimoine canadien
67	Office national du film
£01	Office national de l'énergie
103	Office des transports du Canada
£01	Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers

103	Office Canada-Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers
<i>8L</i> · ·	Vlusée national des sciences et de la technologie
E01.	Vlusée des beaux-arts du Canada
E01.	Musée canadien de la nature
23	Monnaie royale canadienne
98'99	lustice Canada
14'99	ndustrie Canada
09'55	Cendarmerie royale du Canada
103	inances, Ministère des
81,71	Environmement Canada
E01 .	Energie atomique du Canada Limitée
15,05	,82
91	Diversification de l'économie de l'Ouest
96,40	Développement des ressources humaines Canada 22,
t6'tS	Oéfense nationale
£2	Corporation commerciale canadienne
103	Construction de Défense (1951) Limitée
SI	Conseil national de recherches du Canada
LL ··	Conseil des arts du Canada
103	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés du Canada
07	Conseil de recherches médicales du Canada
103	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
6ξ ··	Conseil de recherches en sciences humaines
9 <i>L</i> · ·	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
£01.	aux matières dangereuses
	Conseil de contrôle des renseignements relatifs
£01 .	Conseil canadien des relations de travail
£01 .	Conseil canadien des normes
06, £9	Condition féminine Canada
£01 .	Commission nationale des libérations conditionnelles
E01 .	Commission du droit d'auteur Canada
£01 .	Commission des relations de travail dans la fonction publique
£01 .	du Canada
	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale
6 S	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
15,92	
ħΓ	Commission de la capitale nationale
E01 .	Commission de contrôle de l'énergie atomique
£01 .	Commission canadienne du lait
103	Commission canadienne du blé
16,47	Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels

Index alphabétique des organismes

II	Commission canadienne des grains
29°LS°LE	Commission canadienne des droits de la personne
E01	Commission canadienne des affaires polaires
EL	Commissariat aux langues officielles
E01	Commissariat à l'information du Canada
E01	Commissaire à la protection de la vie privée du Canada
E01	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
E01 ····	Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité
32'44'81	Citoyenneté et Immigration Canada
103	Centre national des arts
25	Centre de recherches pour le développement international
E01	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
28,30	Centre canadien de gestion
þ[Bureau fédéral de développement régional (Québec)
82	Bureau du vérificateur général
701	Bureau du Surintendant des institutions financières du Canada
701	Bureau du Conseil privé
ZL	Bureau d'information du Canada
701	Bureau de l'enquêteur correctionnel
701	Bureau de la sécurité des transports du Canada
7 <i>L</i> · · · · · ·	Bibliothèque nationale du Canada
EI	Banque du Canada
EI	Banque de développement du Canada
02 · · · · ·	Archives nationales du Canada
02 12	Anciens combattants
0 1	Agriculture et agro-alimentaire
201	Agence spatiale canadienne
12	Agence de promotion économique du Canada atlantique
05	Agence canadienne de développement international
201	Agence canadienne d'évaluation environnementale
ξ ξ	Affaires indiennes et du nord Canada
67	Affaires étrangères et commerce international
201	Administration du Pipe-line du Nord
201	Administration de pilotage du Pacifique
25	Administration de pilotage de l'atlantique
201	Administration de pilotage des Laurentides
201	Administration de pilotage des Grands Lacs
201	Administration de la voie maritime du Saint-Laurent

Annexe C : Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme

Le préambule de la Loi sur le multiculturalisme canadien situe cette loi à l'intérieur du cadre général des droits civils, politiques, sociaux et linguistiques enchassés dans la Constitution canadienne. La loi tire aussi son poids d'autres législations domestiques et instruments internationaux. Entre autres.

La Loi sur la Citoyenneté (1947)

La Charte canadienne des droits (1960)

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1977)

La Loi sur les langues officielles (1969, amendée 1988)

La Charte canadienne des droits et libertés (1982)

La Loi sur le multiculturalisme canadien (1988)

Nos obligations internationales

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Convention internationale sur l'élimination de toute les formes de discrimination raciale (1969)

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976)

soit le rapport annuel des réalisations qui est déposé devant un comité de la caractère incitatif, et s'assortit d'un mécanisme de compte rendu politique, donc être pénalisés. La politique du multiculturalisme, par contre, est à loi ou un règlement; les organismes qui ne s'y conforment pas peuvent • La politique d'équité en matière d'emploi doit être appliquée comme une

Chambre des communes.

108

Bref, ces engagements fondamentaux démontrent comment la Loi sur le multiculturalisme canadien préconise et valorise:

- · l'égalité des chances;
- · la capacité de contribuer;
- la compréhension et le respect.

Le premier de ces engagements - veiller à ce que les institutions gouvernementales suppriment les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel - peut donner lieu à une certaine confusion. C'est peut-être la principale raison pour laquelle la politique du multiculturalisme est si souvent confondue avec les politiques d'équité en matière d'emploi.

Différences entre le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emploi. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que les membres de quatre groupes désignés soient justement représentés dans la population active et participent à celle-ci. Ces quatre groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Dans le cas notamment des membres des minorités visibles et des Autochtones, cela signifie que la Loi sur l'équité en matière d'emploi découle aussi du fait que le Canada est une société multiculturelle. Les deux politiques visent aussi à obtenir l'engagement des institutions fédérales à assurer à tous les Canadiens, d'une manière égale et équitable l'emploi, la gestion et les services. Cela peut constituer aussi une source de confusion entre les deux politiques.

Cependant, il existe quelques distinctions importantes:

- L'équité en matière d'emploi vise le milieu de travail, tandis que la politique du multiculturalisme, qui comporte des volets social, culturel, politique et économique importants, a une portée plus large et touche l'ensemble de la société.
- Le multiculturalisme vise tous les Canadiens et non seulement les communautés ethnoculturelles, tandis que l'équité en matière d'emploi touche seulement quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Autrement dit, les politiques et les pratiques des organismes fédéraux en matière de personnel devraient refléter la diversité culturelle du Canada et en tenir compte. Cela est conforme à l'engagement qui veut que les institutions gouvernementales suppriment tous les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel.

Le paragraphe 3(2) précise que ces institutions doivent aussi :

 b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Cela ajoute à la disposition de l'alinéa 3(2)a), étant donné que les institutions

Cela ajoute a la disposition de l'alinea 3(2)a), etant donne que les institutions fédérales doivent prendre des mesures pour faire en sorte que les Canadiens soient davantage capables de contribuer à la vie sociale. Elles doivent veiller à ce que leurs politiques et programmes répondent aux besoins de tous les Canadiens et à ce que leurs services soient accessibles à tous.

Cette exigence en matière d'accessibilité aux services souligne l'importance que revêt la manière dont ces institutions communiquent avec les Canadiens. Elle exhorte également les institutions fédérales à établir des liens avec les collectivités qu'elles desservent, c'est-à-dire que les besoins de ces collectivités doivent entrer dans l'élaboration des politiques et des programmes.

Le dernier engagement politique qui est au coeur même de la Loi est énoncé à l'alinéa $\Im(2)c)$, qui porte que les institutions fédérales doivent :

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société

canadienne.

Cette disposition renforce la politique gouvernementale selon laquelle toutes les institutions fédérales doivent utiliser des méthodes équitables de communication, respectant le principe selon lequel les Canadiens de toutes origines doivent être présentés comme étant des membres également productifs de la société et qui contribuent à l'évolution du pays. Ces communications doivent être exemptes de parti pris ou de stéréotypes qui nuisent à la participation entière des individus ou des groupes dans la société canadienne.

Annexe B: La Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle du Canada :

...le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans... de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine culturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne...

Notre diversité culturelle croissante exige des mesures d'adaptation de nature à garantir que <u>tous</u> les Canadiens peuvent participer pleinement à notre société. La politique du multiculturalisme et ses programmes fournissent un moyen d'apporter ces modifications. (Les procès pour cause de discrimination représentent d'autres moyens de redressement, qui suscitent cependant plus de confrontations.) Entre autres, cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant nos institutions à supprimer les mesures discriminatoires.

La politique du multiculturalisme encourage la participation entière de tous les Canadiens à tous les aspects de la vie de la société canadienne. Ses programmes sont modifiés régulièrement pour favoriser cet objectif. La Loi est conçue pour empêcher que des communautés entières de notre société soient marginalisées, comme ce fut le cas par le passé.

Engagements politiques

Le paragraphe 3(2) de la Loi énumère les obligations inhérentes à la politique du multiculturalisme. Il porte que la politique adoptée par le gouvernement fédéral « impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ...»

Société du port de St. John's Société immobilière du Canada Ltée Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs Tribunal de la concurrence Tribunal de l'aviation civile

Commissariat à l'information du Canada Commissaire à la protection de la vie privée du Canada Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité Centre national des arts Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Commission canadienne du lait Commission canadienne du blé Commission canadienne des affaires polaires

Commission de contrôle de l'énergie atomique

Commission des plaintes du public contre la

Gendarmerie royale du Canada

Commission nationale des libérations conditionnelles Commission du droit d'auteur Commission des relations de travail dans la fonction publique

Conseil canadien des normes

Conseil canadien des relations de travail

aux matières dangereuses Conseil de contrôle des renseignements relatifs

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés du Canada Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Construction de Défense (1951) Limitée

Energie atomique du Canada Limitée

Finances, Ministère des

Musée canadien de la nature

Musée des beaux-arts du Canada

Office Canada-Nouvelle-Ecosse des hydrocarbures extracôtiers

103

Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers

Office des transports du Canada

Office national de l'énergie

Port de Montréal

Ressources naturelles Canada

Secrétariat de l'ALÊNA

Société canadienne des ports

Société de développement du Cap-Breton Société d'assurance-dépôts du Canada

Société du port de Halifax

Société du port de Saint John Société du port de Québec

YNNEXES

Annexe A: Autres organismes

Tous les ministères et organismes fédéraux sont assujettis à la Loi sur le multiculturalisme canadien. En 1996-1997, les organismes dont le nom figure ci-après ont déposé un rapport annuel à l'appui de la Loi, et tous ont déclaré appuyer la politique en matière de multiculturalisme et vouloir en appliquer les principes en toute occasion. Chacun a pris certaines ou l'ensemble des mesures suivantes à l'appui de la Loi:

- exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses
- distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
- consulter des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires;
- inciter les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois au sein de leur organisation;
- représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.

Toute nouvelle initiative signalée par ces organismes à l'avenir pourrait être présentée dans le corps des rapports annuels sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Administration de la voie maritime du Saint-Laurent
Administration de pilotage des Grands Lacs
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du Pacifique
Administration du pipe-line du Nord
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence spatiale canadienne
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel
Bureau de l'enquêteur correctionnel

Des artistes et des techniciens de toutes origines ont participé aux projets de Téléfilm Canada, dont les réalisateurs Atom Egoyan (The Sweet Hereafter) et Hunt Hoe (Foreign Ghosts) ainsi que la comédienne Néfertari Bélizaire (Watatatow), pour n'en mentionner que quelques-uns.

Les ententes de coproduction avec d'autres pays sont un moyen couramment utilisé par les réalisateurs canadiens et étrangers pour créer des films et des émissions de télévision représentaits d'autres cultures.

- Avec la participation de Téléfilm Canada, le Canada a signé des ententes de coproduction avec 46 autres pays.
- Grâce à une base de données contenant le profil linguistique de ses employés, Téléfilm Canada peut collaborer avec des délégations étrangères et aider les réalisateurs canadiens à montrer leurs oeuvres sur les marchés internationaux.

Le perfectionnement du personnel comporte l'objectif de diversifier l'effectif de la SRC.

- La SRC recourt à des postes de relève-vacances et à des postes temporaires pour offrir une expérience de travail au sein de la société à des membres de groupes désignés. Les affectations temporaires permettent aux gestionnaires d'évaluer le rendement des candidats à la recherche d'un emploi et de dresser une liste restreinte à partir de laquelle il est possible de combler des postes à long terme ou
- En 1996, plus de la moitié des projets financés par le Fonds Help (Help Energize Local Projects) comportaient des stages ou une formation en milieu de travail destinés aux membres des minorités visibles.
- Le programme de la SRC destiné aux diplômés des universités québécoises membres des minorités visibles s'est poursuivi en 1996-1997. Sept candidats ont été choisis par Radio-Canada Montréal pour effectuer un stage de trois mois dans divers rôles de production. Certains de ces stagiaires sont demeurés au service la SRC au terme de leur stage.
- Les principes de diversité font partie intégrante du programme de perfectionnement professionnel de la SRC. On a distribué de la documentation sur la diversité et la dotation multiculturelle aux gestionnaires des ressources humaines et des médias et on a remis à tous les journalistes de la Société une liste de vérification portant sur la diversité dans les reportages.

TÉLÉFILM CANADA

permanents.

En soutenant financièrement des productions cinématographiques et télévisuelles ainsi que des projets utilisant d'autres médiums, Téléfilm Canada détient une position unique lui permettant de favoriser la secteur privé à créer et à distribuer des oeuvres de grande qualité qui reflètent l'apport des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à la composition de la société canadienne.

• En 1996-1997, près du quart des projets soutenus financièrement par Téléfilm Canada contenaient un volet ethnoculturel significatif.

reportages d'intérêt humain, de même que les réalisations du service d'émissions spécialisées de l'organisme, ont également donné un aperçu de l'éventail multiculturel canadien.

- Les émissions de sport, comme *Inside Track*, une émission du réseau Radio One de la CBC, ont diffusé des reportages d'enquête sur le racisme dans le hockey, un aperçu humoristique de la pratique du cricket en Inde et une entrevue avec le sprinter olympique canadien Bruny Surin.
- Au chapitre des émissions consacrées aux arts et à la musique, mentionnons la diffusion d'une émission de trois heures et demie en hommage à la musique noire du monde entier ainsi que des entrevues avec des poètes et des artistes qui ont émigré d'Haïti, du Chili et de l'Inde.
- La radio de la CBC a intégré dans son volet destiné aux radios communautaires des éléments de programmation consacrés à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Des émissions documentaires ont présenté des portraits de nombreux Canadiens d'origine étrangère.
- Les émissions d'affaires publiques ont présenté des reportages sur les relations raciales au Canada et ont brossé le portrait d'éminents Canadiens membres de minorités visibles. Dans des entrevues avec Pamela Wallin, par exemple, des personnalités comme Cecil Foster (premier député de race noire au Canada) et Lincoln Alexander (premier lieutenant-gouverneur de race noire au pays) ont donné leur point de vue sur la condition de la collectivité noire au Canada.
- Dans le cadre de l'émission jeunesse Jonovision, présentée à la télévision de CBC après les heures de classe, des participants de l'auditoire ont livré leur opinion sur les fréquentations interraciales et les stéréotypes véhiculés par la télévision.
- La CBC applique des variables linguistiques et culturelles dans son analyse des données de sondage, lorsque la taille des échantillons le permet. Dans les grandes agglomérations comportant des groupes minoritaires importants, la société s'efforce également de faire en sorte que la composition des groupes échantillons reflète la répartition des groupes ethnoculturels dans la collectivité.

Canada, des documents et des monographies dans les deux langues officielles ainsi que des dictionnaires multilingues.

- Le Musée des enfants propose des exposés oraux aux groupes d'écoles dans plusieurs langues, dont l'inuktitut, l'arabe, l'hindi, le russe, le japonais, l'espagnol et l'haoussa. Ces exposés font partie intégrante des activités et des expositions du Musée.
- La Section de la formation prépare des séances d'information et du matériel pédagogique (kiosques, vidéos, documentation, etc.) sur le multiculturalisme. Ces activités et documents visent à sensibiliser la direction et les employés aux avantages du multiculturalisme.

Musée canadien de la poste

A compter de cette année, le Musée canadien de la poste occupe des locaux permanents au sein du MCC. Plusieurs expositions viennent y témoigner de la nature multiculturelle du Canada.

- Un espace d'exposition permanent au Musée canadien de la poste présentera les nouveaux produits philatéliques canadiens. Les nouveaux timbres témoignent de l'attention que porte le Musée à la représentation de la diversité canadienne.
- Trois employés du Musée canadien de la poste parlent l'italien, l'allemand et l'espagnol. De même, aucun effort n'est épargné pour répondre aux demandes formulées dans une autre langue et fournir le plus d'information possible dans la langue choisie.

SOCIĘTÉ RADIO-CANADA

Aux termes de son mandat, la Société Radio-Canada (SRC) est tenue de refléter la diversité canadienne dans ses émissions de radio et de télévision ainsi que dans les services qu'elle offre sur son réseau de câblodiffusion.

Dans ses nouvelles télévisées nationales, le réseau anglais CBC a fait la rétrospective de l'immigration des Chinois à Vancouver, depuis les travailleurs des chemins de fer du siècle dernier jusqu'aux entrepreneurs d'aujourd'hui. De nombreux reportages ont illustré l'impact de l'immigration chinoise et indienne sur l'économie canadienne. Des

- La section de la Salle Canada consacrée aux provinces de l'Ouest comporte des activités de recherche sur le patrimoine japonais et chinois.
- Le programme scolaire électronique CyberMentor fait maintenant partie intégrante des programmes éducatifs canadiens. Il met en lumière les collections et l'information que l'on trouve au MCC et les rend accessibles aux enfants. Il insiste sur le multiculturalisme et permet une interprétation virtuelle des artefacts des collections du Musée.
- Le Musée des enfants produit un bulletin trimestriel, distribué aux organismes culturels de la région.

Le MCC embauche des candidats polyglottes parlant d'autres langues en plus de l'anglais et du français. Il dispose également d'employés aptes à guider des visites en arabe, en portugais, en allemand, en espagnol, en russe, en japonais et en langage gestuel. Le MCC envoie des avis de concours à plusieurs groupes et associations ethnoculturels dans la Région de la Capitale nationale et à Montréal.

Le Programme de services de bénévoles recrute de plus en plus de candidats dans divers groupes ethniques, en particulier pour les besoins du Musée des enfants, qui a pour mandat de promouvoir le multiculturalisme. Le Musée collabore avec le Centre des bénévoles d'Ottawa-Carleton, des collèges et des universités, des conseils scolaires, des participants à des programmes de coopération et des communautés culturelles.

Partenaires avec la collectivité

Au cours du Mois de l'histoire des Noirs (février 1997), le MCC a proposé des programmes en collaboration avec les collectivités noires de la région. On a conçu des activités liées à l'exposition Mémoires des rites à l'intention des groupes d'écoles et des familles. La réaction positive à ces activités a permis au MCC de présenter ses programmes aux nouveaux enseignants. Le Musée a décidé de faire de ce projet un programme permanent.

• Le MCC produit des biographies portant sur divers groupes ethniques et acquiert des monographies concernant les groupes ethnoculturels du

• Le Programme de tourisme patrimonial a également entrepris une campagne plus modeste (Devine ce que je vois/ I Spy, with My Little Eye...), qui a aussi reflété la diversité canadienne, dans le choix des lieux et des événements à inclure dans l'encart du magazine (L'Actualité / McLean's), les messages à la radio et dans les images choisies pour l'encart imprimé.

150º anniversaire de la tragédie de Grosse-Île

Le Programme du multiculturalisme et Parcs Canada, en collaboration avec l'association touristique de Chaudières-Appalaches et la société privée GID Design, ont lancé le projet « La Grosse-Île : Témoin de l'immigration au Canada et reflet du multiculturalisme canadien ». Au cours de l'été de 1997, bon nombre d'activités commémoratives ont eu lorsque plus de 5 400 personnes sont décédées à cette station de quarantaine avec l'arrivée d'un nombre record d'immigrants faibles et malades. En 1997, les visiteurs de Grosse-Île ont eu l'occasion d'admirer l'exposition « Le Canada à saveur multiculturelle — Canada's Multicultural Taste » dans l'un des bâtiments historiques de l'île. Deux guides, eux-mêmes immigrants, ont accueilli et guidé les visiteurs et ont répondu à leurs questions sur le multiculturalisme canadien.

TV SOCIĘTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

La Société du Musée canadien des civilisations coordonne les activités du Musée canadien de la poste. La programmation de ces musées établit des liens étroits avec les groupes ethnoculturels. Des représentants de diverses collectivités ethnoculturelles siègent aux comités consultatifs qui aident le MCC à élaborer les expositions et les programmes. Les conseillers proviennent d'organismes ethnoculturels et d'institutions vouées à la recherche culturelle. Des projets de recherche et des consultations ont été menés en collaboration avec les collectivités thai, finlandaise, philippine, italienne, allemande, antillaise, mexicaine, juive, africaine, indienne, japonaise, chinoise, égyptienne et suédoise.

- On prévoit effectuer en 1998-1999 un examen des lieux historiques existants afin de découvrir l'histoire ethnoculturelle qui s'y rattache. Cet examen s'effectuera avec la consultation des collectivités culturelles concernées.
- En 1996-1997, le Programme de tourisme patrimonial a collaboré avec d'appuyer la réalisation d'un sondage d'opinion auprès de la collectivité canadienne-chinoise.
- Parcs Canada a terminé le projet de réalisation d'un CD-ROM sur l'enseignement en termes simples de l'histoire et de la géographie du Canada par l'intermédiaire des parcs et des lieux historiques nationaux. L'équipe responsable du projet négocie présentement la distribution et la vente du produit avec les éditeurs canadiens, qui vont aider à produit avec les éditeurs canadiens, qui vont aider à produit vient sensibiliser les apprenants en langue seconde et en alphabétisation au patrimoine naturel et culturel du Canada tout en les aidant à perfectionner leurs compétences linguistiques et leurs aptitudes en informatique.

Des histoires pour l'avenir — À la découverte de ton patrimoine culturel

Le matériel didactique Des histoires pour l'avenir — À la découverte de ton patrimoine culturel a été conçu pour les élèves de la 7° à la 9° année et vise le marché multiculturel de Toronto. Son objectif est d'encourager les enfants à sonder leur propre patrimoine culturel et à le partager avec leur collectivité. En utilisant les mêmes techniques et les outils que ceux qui servent à expliquer l'histoire de nos lieux histoirques nationaux, les enfants sont alors mieux équipés pour examiner et comprendre leur passé et leur patrimoine, qui fait partie intégrante de l'histoire du Canada.

En préparant le guide des Découvertes du patrimoine canadien, les responsables du Programme de tourisme patrimonial ont veillé à y inclure des musées, des festivals et des lieux historiques qui reflètent la diversité du Canada, comme la Black History Trail (Nouvelle-Écosse), le North American Black Historical Museum, à Amherstburgh (Ontario), et le Canadian International Dragon Boat Festival, à Vancouver. On a également pris soin de présenter dans le guide des images qui reflètent les diverses facettes du Canada.

- En 1996-1997, le Programme du multiculturalisme a aidé financièrement 374 projets visant à promouvoir les relations raciales et la compréhension interculturelle:
- La Ligue canadienne pour la protection de l'enfance a préparé une brochure, offerte en 11 langues, sur l'éducation des enfants et les mauvais traitements infligés aux enfants.
- Dans le cadre de l'Initiative de participation civique, on a conçu, élaboré et distribué un guide pour les animateurs d'ateliers consacré à un programme visant l'intégration des Canadiens de première génération à la société canadienne en tant que citoyens à part entière.
- Le Conseil sur la diversité de la Défense, du ministère de la Défense nationale, a été créé en 1996 en collaboration avec le Programme du multiculturalisme afin d'établir le cadre stratégique de gestion de la diversité et de fournir une orientation générale sur les politiques et programmes liés à la diversité au sein du MDN et des Forces canadiennes.

Parcs Canada

Parcs Canada a pour mandat de commémorer, de protéger et de mettre en valeur les lieux qui constituent des exemples significatifs du patrimoine naturel et culturel du Canada par des moyens qui favorisent chez les citoyens la compréhension, l'appréciation et la jouissance de leur patrimoine, tout en garantissant l'intégrité écologique et commémorative à long terme. De nouveaux lieux historiques nationaux viendront souligner des thèmes importants qui restent généralement non représentés, comme la contribution des commnautés culturelles du Canada.

Parcs Canada demeure conscient des besoins des marchés multiculturels et multiplie ses efforts pour y satisfaire. Une recherche constante, des activités de commercialisation et des programmes de planification garantissent que Parcs Canada constitue un reflet de la société canadienne. Cet organisme propose à sa clientèle diversifiée de nombreux documents audiovisuels et des publications dans différentes langues non officielles. Il examine également — dans le contexte des intérêts et des perspectives des collectivités multiculturelles — des approches qui lui permettront d'atteindre le public des villes par le biais de divers produits utilisant le multimédia et Internet.

- Le Conseil canadien du développement social et la School of Social Work de l'Université Carleton ont organisé un séminaire national intitulé Inclusive Social Policy Development visant à promouvoir l'intégration des questions liées à la diversité culturelle dans le domaine du développement social. Cet événement le premier en son genre a été organisé en réponse à la demande croissante d'information sur le développement social englobant de la part des professionnels canadiens, permettant aux institutions d'élaborer des professionnels canadiens, permettant aux institutions d'élaborer des programmes sensibles à l'évoluation culturelle de la société canadienne.
- L'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) a déterminé quatre emplacements pilotes destinés à l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de programmes de développement institutionnel, en réaction à une étude nationale révélant que les amnorités ethnoculturelles canadiennes étaient généralement mal servies par les institutions vouées à la santé mentale. Les expériences effectuées dans ces emplacements pilotes serviront ultérieurement à effectuées dans ces emplacements pilotes serviront ultérieurement à l'élaboration d'un modèle qui sera adopté par les membres de l'ACSM au pays.
- Le Programme du multiculturalisme a apporté une aide financière à plus de 400 projets liés aux arts et au patrimoine :
- Une subvention accordée au Nova Scotia Museum pour une période de 10 mois a permis au Musée de financer sept projets intégrés et d'embaucher un apprenti pour y travailler. Ces projets ont porté notamment sur la constitution d'un inventaire de la collection ethnologique du Nova Scotia Museum of Natural History,

 l'élaboration d'une base de données culturelles sur la collectivité noire, que l'on pourra consulter sur Internet, l'organisation d'une exposition itinérante et d'une série de conférences à l'occasion du Rois de l'histoire des Noirs, un projet de vidéo et de diaporama, le recensement et le catalogage de bases de données permettant une recensement et le catalogage de bases de données permettant une recensement et le catalogage de bases de données permettant une recensement et le catalogage de bases de données permettant une recherche plus aisée des documents portant sur les Noirs dans les animateur et guide touristique pour le monument commémoratif des animateur et guide touristique pour le monument commémoratif des animateur et guide touristique pour le monument commémoratif des Loyalistes noirs de Birchtown.

un sondage CROP-Omnibus sur la façon dont la télévision francophone est perçue par les membres des collectivités ethnoculturelles de Montréal.

Cette recherche fait partie de la stratégie des télédiffuseurs de langue française visant au minimum à maintenir leur part du marché en cherchant à comprendre comment leurs émissions sont perçues par les collectivités ethnoculturelles.

Initiatives locales

Le Programme du multiculturalisme appuie des milliers de projets entrepris par des citoyens. Voici quelques exemples de projets réussis au niveau local :

- En 1996-1997, le Programme du multiculturalisme a soutenu plusieurs projets internes et plus de 65 projets communautaives externes axés sur la recherche. Par exemple, le Programme a appuyé financièrement un projet de recherche externe particulièrement fructueux dirigé par James Torczyner, professeur à l'Université McGill, portant sur les principales difficultés que connaissent les collectivités noires au Canada. Largement présentait une proportion de chômeurs plus élevée, que les salaires versés aux travailleurs de race noire étaient inférieurs et que les femmes noires gagnaient 71 p.100 du salaire versé aux hommes noirs. L'étude a également révélé que la pauvreté était très répandue dans la collectivité également révélé que la pauvreté était très répandue dans la collectivité noire et que les femmes et les enfants représentaient de la noire et que les femmes aux du la pauvreté était très répandue dans la collectivité population le plus vulnérable au plan économique.
- projets de développement communautaire et institutionnel:
- Le Congrès national canadien portugais a reçu une subvention pour organiser une conférence nationale regroupant des jeunes, des éducateurs, des chefs de file communautaires, des parents et des travailleurs sociaux dans le but d'étudier le problème du taux élevé de décrochage scolaire dans les écoles secondaires, du manque d'intérêt à l'égard des travaux scolaires à la maison et de la représentation bien en deçà de la médiane chez les jeunes Canadiens de descendance en deçà de la médiane chez les jeunes danseiens de descendance portugaise au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.

- La Calgary Immigrant Women's Association a reçu une aide technique et financière pour son projet Passages for Integration:
 Developing Strategies to Improve Access: stratégies pour un meilleur accès). Le stade de recherche du projet est axé sur les barrières institutionnelles auxquelles se butent les immigrantes et leurs familles vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite sivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois ans. Le projet cherchera ensuite vivant au Canada depuis plus de trois aux de trois auxquelles auxquelle
- le secteur culturel, par le biais des contributions du Programme d'aide aux musées et du Programme d'initiatives culturelles et d'études individuelles. Par exemple :
- le Canadian Artists Network: Black Artists in Action (Ontario), qui présente les oeuvres d'artistes de l'Afrique, des Caraïbes et du Canada;
- la Vancouver Society of Storytellers, qui convie des conteurs de la région, du pays et de l'étranger à une fin de semaine consacrée à la tradition orale, reflet des cultures, des origines ethniques et des histoires que l'on retrouve dans les différentes régions du Canada.
- I'exportation et de subventions, le Programme des biens culturels mobiliers peut garder au Canada des biens culturels importants, témoins de la diversité du pays. Au cours de l'année, on a examiné et revu la Nomenclature des biens culturels canadiens à exportation multiples facettes qui caractérisent la société canadienne. (Les activités de la Commission canadienne d'examen des exportations de activités de la Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels font l'objet d'une section distincte dans le présent rapport annuel.)
- Le Centre d'études sur les médias (Québec) a coordonné trois projets :
- un rapport sur les journalistes dans les collectivités culturelles; une recherche sur les habitudes d'écoute de la télévision parmi
- cinq collectivités culturelles de Montréal;

entrepreneurs qui soit exempte de toute discrimination. changements aux processus afin de favoriser une sélection des politiques en matière d'approvisionnement et à apporter des renseignements sur les contrats et la participation à l'élaboration des directrices de « bonne foi » visant à améliorer l'accès aux Grand Toronto a approuvé des objectifs, des principes et des lignes autochtones. En réponse aux conclusions de l'étude, le Conseil du systémiques limitant l'accès aux entreprises ethnoculturelles et d'approvisionnement du Grand Toronto comportait des barrières d'offrir des biens et des services. L'étude a découvert que le système difficile pour ces entreprises l'accès à l'information sur les occasions ces collectivités ainsi que les pratiques de communication qui rendent L'étude a examiné les perceptions et les expériences des membres de d'accéder au système d'approvisionnement de la municipalité. autochtones ne disposent pas de l'information leur permettant gérées par les membres des collectivités ethnoculturelles et 1'Access and Equity Centre. Le Centre a établi que les entreprises

- Au Nouveau-Brunswick, le Programme du multiculturalisme a soutenu le projet Vers l'autonomie financière, lancé par le New Brunswick Women Intercultural Network. Une des activités du projet consistait à organiser un forum provincial destiné à donner aux immigrantes et aux femmes membres des minorités visibles un meilleur accès à l'éducation, à l'emploi et à la vie économique dans la province. Parrainé conjointement par Condition féminine Canada et le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Mouveau-Brunswick, le projet a contribué à l'établissement de liens et le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du et le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du et le ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du monveau-Brunswick, le projet a contribué à l'établissement de liens et de partenariats entre les immigrantes et les femmes membres des minorités visibles et les organismes publics et privés.
- le secteur de la santé et des services sociaux, en orientant le changement dans les institutions. Par exemple :
- Volunteer Victoria a reçu une aide pour mettre en place des programmes de changement institutionnel visant à garantir que les groupes qui ont recours à des bénévoles modifient leurs politiques et leurs procédures afin d'être plus ouverts aux bénévoles appartenant à diverses collectivités et à informer les nouveaux citoyens canadiens de l'importance que la société canadienne attache au travail des bénévoles.

Le racisme vu par les ensants

portant sur la race, la culture et la diversité. complet, qui sera commercialisé l'an prochain, est lié à d'autres sites WEB perçoivent les différences à divers stades de leur développement. Ce guide chez les gens et les opinions actuelles sur la façon dont les enfants pour enfants, des histoires vécues sur le tort que peut causer le racisme racial, des lectures recommandées pour les parents, des critiques de livres de repas, des trucs pour réagir aux blagues ou aux insultes à caractère dans l'auto avec les enfants, des amorces de conversation pour les heures des jeux de sensibilisation à la diversité, auxquels les parents peuvent jouer du Réseau scolaire canadien et des bureaux de l'ACSM, le guide propose le racisme préparé à l'intention des parents. Diffusé par le biais d'Internet, santé mentale (ACSM) pour l'élaboration d'un guide de ressources contre Ministère a apporté une aide financière à l'Association canadienne pour la d'aborder la question des races et de la diversité avec les enfants. Le nouveau site WEB renfermant des renseignements précieux sur la façon Ceux qui ont la charge d'enfants de moins de 12 ans pourront visiter un

Initiatives régionales

Les initiatives régionales impliquent la participation avec des organismes et des réseaux oeuvrant dans divers domaines :

- le système d'éducation, au moyen d'interventions auprès des conseils et commissions scolaires et dans les écoles. Par exemple :
- En Nouvelle-Écosse, le racisme est au programme des activités gouvernementales depuis quelques années, en raison d'incidents de violence raciale signalés dans le réseau scolaire. Le Programme du multiculturalisme a favorisé les consultations entre les conseils scolaires locaux et les collectivités concernées dans le but de trouver des solutions au problème.
- l'économie, en créant des occasions de formation, des emplois et des petites entreprises. Par exemple :
- Un projet de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto

 Étude des écarts entre les politiques et les pratiques
 d'approvisionnement du Grand Toronto a été entrepris par

nouvelle ou un poème ou créer une oeuvre d'art sur le thème de la diversité et du développement du pays. En cette première année, le concours a attiré plus de 600 participants, qui ont tous reçu un certificat de mérite de la part de la secrétaire d'État (Multiculturalisme).

Huit élèves ont été honorés lors de la première cérémonie de remise des Prix Mathieu Da Costa, qui s'est déroulée en février 1997 au Musée canadien des civilisations, dans le cadre de son programme scolaire pour le Mois de l'histoire des Noirs.

Hospitalité Canada

Hospitalité Canada, programme relevant de Participation-jeunesse, apporte un soutien financier aux organismes à but non lucratif qui administrent des programmes d'échange et des forums nationaux pour les jeunes âgés de 14 à 19 ans. Hospitalité Canada vise les échanges multiculturels, en particulier par le biais du YMCA du Grand Toronto et de la Société éducative de visites et manifestations au Canada.

Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine

Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine est un programme visant à permettre à des étudiants de travailler durant l'été dans des musées, des archives, des bibliothèques et d'autres institutions axées sur le patrimoine. Parmi les institutions qui ont reçu un appui du Programme en 1996-1997, mentionnons le Chinese cultural Centre, l'Ukrainian Canadian Research and Documentation Centre, le Mennonite Heritage Village, le Black Historical Museum et le Lithuanian Museum-Archives of Canada.

diffusé son message de façon directe et efficace, mais de nouveaux partenaires et de nouveaux commanditaires du secteur privé sont venus lui donner plus de profondeur et de portée. Par exemple :

- le site Sympatico a diffusé, par le biais de MediaLinx, des renseignements sur les activités de la campagne, de sorte que les abonnés ont pu participer à un « Forum sur le racisme » et obtenir des renseignements sur les gagnants du concours Mettons fin au racisme et les activités qui se sont déroulées partout au pays;
- la Banque Royale du Canada a placardé des affiches de la Campagne du 21 mars dans ses succursales;
- Benetton a investi du capital de risque dans la confection d'un t-shirt aux couleurs de la Campagne du 21 mars, vendu dans ses 25 magasins du Canada;
- Panasonic a fourni des prix pour les gagnants du concours de vidéos Mettons fin au racisme;
- les médias partenaires SRC/CBC et MusiquePlus/MuchMusic ont diffusé des annonces publicitaires et des montages de 30 secondes sur les vidéos gagnantes du concours.

Des lignes téléphoniques sans frais et un numéro de télécopieur ont été mis en service en décembre 1996 et ont permis la réception de plus de 3 600 commandes et demandes de renseignements.

Le Prix Mathieu Da Costa

Ce prix a été créé en l'honneur de Mathieu Da Costa, navigateur et explorateur de race noire du début du XVII^e siècle, qui a grandement favorisé la compréhension entre les Micmacs et les premiers explorateurs français. Ce programme encourage les élèves à découvrir des personnes de diverses origines culturelles qui ont contribué à l'édiffication du Canada et qui, comme Mathieu Da Costa, ont favorisé le respect et la compréhension mutuels entre les Canadiens.

Le concours est administré par la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants et s'adresse à tous les élèves du primaire et du secondaire (15 000 écoles). Les participants doivent rédiger une composition, une

Le projet Metropolis

Ce projet de recherche international est consacré à l'étude de l'influence de l'immigration, de l'intégration et de la diversité culturelle sur les agglomérations urbaines. Le volet canadien comprenait l'établissement de centres d'excellence à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver. Chaque centre regroupe des chercheurs de diverses universités, des décideurs de différents niveaux de gouvernement ainsi que des représentants du secteur privé et d'associations ou d'organismes communautaires.

Le financement des centres canadiens provient de plusieurs ministères fédéraux, dont Citoyenneté et Immigration, Multiculturalisme, Condition féminine, Santé, Développement des ressources humaines, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Statistique, Service correctionnel et le ministère de la Justice. L'intérêt particulier que porte le Programme du multiculturalisme à ce projet vise le soutien et l'accès à la recherche sur des questions de diversité culturelle utiles à l'élaboration des politiques et applicables de façon concrète au développement social de la collectivité.

Tous les centres doivent travailler en étroite collaboration avec les collectivités et leurs partenaires des secteurs privé et public et veiller à ce que les résultats des recherches soient diffusés selon un mode utile aux collectivités, aux responsables des politiques et aux décideurs. Par ce projet, le Canada exerce également un rôle de leadership de premier plan au niveau international, favorable à la réalisation et au développement d'objectifs de politique étrangère.

Le Programme du multiculturalisme a joué un rôle prépondérant dans le projet Metropolis en recommandant l'établissement de liens forts et fondés sur les faits entre les fonctions de la recherche et des politiques.

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale — Campagne du 21 mars

Le Canada a tenu sa neuvième Campagne du 21 mars, destinée à sensibiliser le public au racisme et aux moyens de le combattre. La campagne est axée sur les jeunes écoliers et propose aux enseignants des activités de participation. Elle a directement engagé les jeunes à entreprendre un dialogue permanent au moyen du concours de vidéos Mettons fin au racisme. Non seulement la Campagne du 21 mars a-t-elle

La FCRR est une société d'État dont le fonctionnement est indépendant du gouvernement.

Son mandat est le suivant:

- mener des recherches, recueillir des données et établir une base de renseignements nationale afin d'étendre notre compréhension de la nature du racisme et de la discrimination raciale;
- agir comme base de données centrale sur les ressources concernant les
- établir des liens avec les institutions et les bibliothèques publiques, privées et scolaires;
- fournir une base de connaissances permettant au gouvernement d'élaborer des politiques et des pratiques efficaces dans le domaine des relations raciales;
- fournir des renseignements favorisant l'élaboration d'une formation efficace en relations raciales et l'établissement de normes professionnelles;
- diffuser de l'information afin de sensibiliser davantage le public à l'importance d'éradiquer le racisme.

La Fondation a bénéficié d'une dotation unique de 24 millions de dollars versée par le gouvernement canadien dans le cadre de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais. La moitié de la dotation a été accordée au nom des Canadiens de descendance japonaise afin de rappeler les injustices commises à l'endroit des Canadiens japonais au cours de la Deuxième Guerre mondiale et la période qui a suivi.

La FCRR sera un organisme de bienfaisance enregistré et puisera ses fonds à même les revenus issus d'investissements, de dons et d'activités de financement.

l'enregistrement sonore, le Programme d'aide à l'édition et le Programme des droits de la personne, de même que les programmes Katimavik, Jeunesse Canada au travail et la Commission internationale du théâtre francophone ont comme raison d'être la diversité culturelle du Canada.

Bien que le présent rapport annuel contienne un chapitre distinct consacré aux activités motivées la haine et les préjugés, on ne saurait décrire les activités du ministère du Patrimoine canadien liées à la Loi sur le multiculturalisme canadien sans souligner ces programmes en raison de l'engagement fondamental de la Loi à promouvoir et à améliorer:

- l'égalité des chances;
- la capacité d'apporter une contribution;
- la compréhension et le respect.

Le ministère du Patrimoine canadien offre une aide financière, des ressources techniques et des services consultatifs à un grand nombre d'organismes aux niveaux national, régional et local. Parcs Canada a également entrepris un bon nombre de projets liés au multiculturalisme.

Programmes nationaux

Le ministère du Patrimoine canadien intervient à différents niveaux dans des questions de multiculturalisme. Parmi les principales activités qu'il a entreprises à ce chapitre l'an dernier, mentionnons :

- la création de la Fondation canadienne des relations raciales;
- le projet Metropolis;
- la campagne pour la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- la création du prix Mathieu Da Costa;
- Hospitalité Canada;
- Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine.

La Fondation canadienne des relations raciales

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) a été mise en place en octobre 1996 afin de combattre le racisme et la discrimination raciale sous toutes ses formes. La FCRR constituera une source nationale de connaissances et de renseignements pour le public et une ressource pour le gouvernement dans l'établissement de ses politiques et de ses programmes.

- Le centre ontarien pour la programmation anglaise a convié à une séance d'information les membres du groupe de production — collectivité grandement diversifiée au plan culturel. Le centre a également invité des membres du Black Film and Video ainsi que des cinéastes latinoaméricains et vietnamiens.
- Dans le cadre des activités de marketing de certains films sur les collectivités ethnoculturelles et dans le but d'en promouvoir la mise en marché auprès de ces collectivités, on produit des documents imprimés rédigés dans la langue des communautés visées par le film. Par exemple, en 1996-1997, l'ONF a effectué le lancement du film Le Mexique mort ou vif en français, en anglais et en espagnol.

BYLKIWOINE CYNYDIEN

Le ministère du Patrimoine canadien est responsable des programmes et des politiques liés aux arts, à la culture et au patrimoine, à la radiodiffusion, à l'identité canadienne, au multiculturalisme, aux langues officielles et aux sports, ainsi que des politiques, programmes et activités concernant les parcs nationaux, les aires marines nationales de conservation et les lieux historiques nationaux.

En raison de ses responsabilités en matière de multiculturalisme, le ministère du Patrimoine canadien doit prêcher par l'exemple au sein même de son organisation. L'initiative de changement de la culture organisationnelle a pour objectif d'expliquer aux gestionnaires et aux employés les mérites de la diversité. Les buts visés par le programme ont un lien direct avec le mandat du Ministère. La diversité est aussi reconnue comme une priorité du plan des ressources humaines du Ministère, élaboré dans le contexte de « La Relève ». On offre également des ateliers sur la diversité. Depuis le début de 1996-1997, plus de 100 personnes ont participé à 12 séances de formation. Ces séances ont également suscité la participation de 26 sociétés et institutions extérieures au Ministère. Des spectacles humoristiques sur la diversité ont aussi fait grande impression sur plus de 600 employés et gestionnaires.

Un grand nombre de programmes et de projets du ministère du Patrimoine canadien sont conçus pour reconnaître, informer, célébrer et inclure implicitement de nombreuses communautés ethnoculturelles. Des programmes du film, de la vidéo et de

- A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, l'ONF a organisé un événement multimédia appelé « Br@nché contre le racisme ». Avec la coopération de Télécâble Laurentien et d'Hiérapolis Corporation, les films Balablok et Pour Angela ont été présentés aux élèves de quatre écoles secondaires du discussion aur le racisme menée en direct au Salon du livre de discussion sur le racisme menée en direct au Salon du livre de l'Outaouais par le biais d'Internet.
- Village Mosaïque, documentaire décrivant une collectivité extrêmement diversifiée de Montréal, a été présenté à la Maison de la culture Côtedes-Neiges au cours de la Semaine interculturelle du Québec, au mois de novembre.
- En coopération avec Oxfam-Canada, l'ONF a présenté Zandile, dans la lumière de l'ubuntu / Zandile, in the Light of Ubuntu, à Halifax, St. John's, Victoria, Vancouver, Ottawa et Montréal. La femme zoulou présentée dans le film, Zandile Cumede, était présente lors des premières représentations.

Autres activités

- L'équipe spéciale de la programmation anglaise chargée de la diversité élabore présentement un plan d'action appelé « Diversity in Action ». Les réalisateurs du spécial sur la diversité sont de Montréal, Toronto et Vancouver. Leur mandat consiste à favoriser la production d'activités par des cinématographes aux antécédents culturels diversifiés, et de conseiller les directeurs d'émission, le commissaire et, au bout du compte le Conseil d'administration.
- L'ONF a mis en place une base de données sur la diversité culturelle. Il s'agit d'un répertoire informatisé contenant des renseignements sur des cinéastes indépendants et des artisans issus de communautés culturelles sous-représentées. Cette base de données va aider les réalisateurs et les chefs de production dans leurs efforts pour favoriser la diversité parmi le chefs de production dans leurs efforts pour favoriser la diversité parmi le personnel à la pige qu'ils embauchent pour tous les aspects de leur production.
- Un groupe de travail en marketing, en collaboration avec le réalisateur principal pour la diversité culturelle, a examiné les moyens d'améliorer la diversité culturelle dans le secteur du marketing.

La diversité dans le multimédia

Destination Canada est une trousse multimédia d'un tout nouveau genre qui examine l'histoire personnelle et culturelle d'immigrants canadiens. Elaborée par Citoyenneté et Immigration Canada, cette trousse comprend un ensemble de deux vidéocassettes — Terre d'espoir / Land of Hope —, un CD-ROM interactif, un guide complet de l'enseignant et 20 immigrants et de leur expérience de l'intégration à la société canadienne). L'OMF a organisé la diffusion de Land of Hope à Vision TV le jour de la Fête du Canada et s'est chargé de la publiciser. La trousse a été commercialisée avec succès auprès des écoles, des bibliothèques et des organismes à but non lucratif.

- Lors du Festival du film juif de Montréal, on a distribué 600 brochures portant sur Freedom and Struggle: Videos on Jewish History and Culture. Cinq mille autres brochures ont été envoyées par la poste à des organismes et à des synagogues juifs et incluses dans les campagnes de publipostage destinées aux bibliothèques scolaires et aux bibliothèques publiques. On a aussi envoyé ce document au directeur du département des sciences humaines de 1 500 écoles secondaires, à des professeurs d'histoire et de culture mondiales, à des conseillers des conseils/arrondissements scolaires spécialistes de la question, à des directeurs de département de collèges et d'universités et aux intervenants du milieu de l'enseignement qui avaient récemment acquis intervenants du milieu de l'enseignement qui avaient récemment acquis des titres apparentés.
- Bronwen & Yaffa (Moving Toward Tolerance) est un documentaire racontant l'histoire de deux jeunes femmes de Halifax qui essaient de changer les choses autour d'elles en organisant des concerts rock bénéfice afin d'amasser de l'argent pour organiser des projets contre le racisme. Ce documentaire a été présenté dans les écoles secondaires anglophones de Moncton. On encourageait les élèves à discuter de la question du racisme et à organiser des activités à ce sujet. La première du film a passé à la CBC le 7 mars.
- En collaboration avec des organismes canado-chinois, on a organisé à Toronto et à Vancouver des visionnements publics du film Under the Willow Tree: Pioneer Chinese Women in Canada.

En 1996-1997, bien des productions concernant la diversité culturelle ont été vendues à des chaînes de télévision et ont remporté des prix à l'occasion de festivals canadiens et internationaux. Elles ont aussi été mises en marché auprès des consommateurs et des institutions. Voici quelques-unes des principales productions de l'ONF:

- Born Hutterite histoire de deux membres de la secte huttérienne qui première fois à TVO le 17 juillet, puis à SCN, en Saskatchewan et à première fois à TVO le 17 juillet, puis à SCN, en Saskatchewan et à première fois à TVO le 17 juillet, puis à SCN, en Saskatchewan et à première fois à TVO le 17 juillet, puis à SCN, en Saskatchewan et à
- The Road Taken portrait d'un Noir, préposé de voiture-lits. Présenté pour la première fois le 30 octobre au réseau Knowledge Network.
- Ce monde éphémère Miyuke Tanobé une artiste peintre japonaise élit domicile au Québec. Présenté au Canal D le 12 décembre.
- Shepherd's Pie and Sushi document examinant les actes de racisme et de discrimination posés à l'endroit des Canadiens japonais au cours de la Deuxième Guerre mondiale. Présenté pour la première fois à CBC, en Alberta, le 17 février.
- Dashan Ambassador to China's Funny Bone histoire d'un Canadien devenu vedette de la télévision chinoise. Présenté à Bravo! le 26 février.
- L'arbre qui dort rêve à ses racines des gens de différentes origines doivent s'adapter à un nouveau pays. Présenté à la SRC le 26 février.
- Barbed Wire and Mandolins l'histoire peu connue des Canadiens italiens incarcérés au cours de la Deuxième Guerre mondiale. Présenté pour la première fois à CBC (Witness) le 4 mars.

Explorer l'art et la culture du monde entier

Plusieurs expositions et programmes des deux musées ont comporté un important volet multiculturel en 1996-1997.

Des membres de groupes communautaires ont présenté des spectacles de danse et de musique pour souligner la présentation du film Around the World in Eighty Days (Le tour du monde en 80 jours), au Musée national de l'aviation. Les participants comprenaient des groupes représentant la Suisse, l'Amérique latine, le Zimbabwe et les Caraïbes. Des ateliers ont mis en vedette l'artisanat de l'Australie, du Mexique, du Japon, de l'Indonésie, de la France et du Vigéria.

Le lancement de l'exposition itinérante Aperçu du design japonais au MNST a marqué le début de la fête annuelle Festival du Japon. Des membres de la communauté japonaise ont aidé à disposer la nourriture et les pièces d'artisanat et à mettre en place les activités d'animation présentées à l'ouverture de l'exposition, à laquelle a assisté l'ambassadeur du Japon au Canada.

La programmation du temps des fêtes au MNST avait pour thème Le Nouvel An japonais. Les activités comprenaient le récit de contes japonais et la présentation de pièces d'artisanat, comme l'origami et la fabrication d'éventails.

OFFICE NATIONAL DU FILM

Le mandat de l'Office national du film (OMF) est de produire et de distribuer des films qui présentent le Canada aux Canadiens et aux pays étrangers. L'OMF produit des films traitant du multiculturalisme, des relations raciales et des collectivités ethnoculturelles. L'Office veille à ce que bon nombre de productions reflètent la diversité de la population. Il produit également des films sur des sujets de portée internationale afin de mieux faire comprendre à la population les origines et la culture des nouveaux Canadiens. On peut obtenir auprès de l'OMF une liste des productions et des coproductions diffusées en 1996-1997 et se rapportant à la diversité culturelle.

- Le Conseil des arts envisage la nomination, à son conseil d'administration, de gens provenant de diverses collectivités ethnoculturelles.
- On établit un système de gestion des liens avec la collectivité à partir d'une liste des médias ethnoculturels et d'une liste postale de destinataires intéressés par les questions d'équité. On distribue de la documentation sur les programmes du Conseil et les modalités de demandes d'aide par le biais des centres culturels et des organismes voués aux arts au sein des collectivités.

MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

La Société du Musée national des sciences et de la technologie (MUST) et du Musée national de sciences et de la technologie (MUST) et du Musée national de l'aviation. La programmation de ces musées tisse des liens étroits avec les groupes ethnoculturels.

- Pour élaborer des expositions comportant des aspects ethnoculturels, les deux musées consultent les groupes communautés et d'autres représentants des communautés ethnoculturelles. Cette façon de procéder favorise la participation de ces groupes à la programmation des musées et garantit l'exactitude et la pertinence des expositions.
- Le personnel du musée reçoit une formation pour l'aider à servir les visiteurs appartenant à divers groupes ethnoculturels. On prévoit mettre en place en 1997-1998 un nouveau système permettant d'assigner aux visiteurs qui en font la demande les employés qui maîtrisent des langues autres que l'anglais ou le français et qui seront les plus aptes à répondre à leurs besoins.

La Société cherche continuellement de nouveaux moyens de mieux servir sa clientèle diversifiée. Un sondage permanent sur les langues parlées par les visiteurs va aider les dirigeants des musées à déterminer s'il serait approprié de publier l'information destinée aux visiteurs dans des langues autres que les deux langues officielles.

programmation ethnoculturelle hebdomadaire en 15 langues, destinée à 14 groupes ethnoculturels.

- On a renouvelé les licences de deux stations de radio communautaire offrant une programmation ethnoculturelle l'une au Québec et l'autre dans les Territoires du Nord-Ouest,
- Le CRTC a aussi approuvé le renouvellement de Talentvision, service de télévision spécialisé régional exploité en Colombie-Britannique, et de Pairchild TV, service de télévision spécialisé diffusant en langue chinoise.

Élargir la programmation ethnoculturelle

Le CRTC a accordé une licence à South Asian Television, qui offrira des services en anglais et dans 15 langues du sud de l'Asie, et à Odyssey Television Metwork, qui diffusera en grec. Bien que ces licences aient été approuvées en premier lieu pour la région de l'Ontario, le Conseil a autorisé ces sociétés à diffuser dans tout le pays, leur offrant ainsi la putorisé ces sociétés à diffuser dans tout le pays, leur offrant ainsi la possibilité d'atteindre bon nombre d'autres collectivités ethnoculturelles du Canada.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

Le Rapport 1996 du Second comité pour l'égalité raciale dans les arts au Conseil des arts du Canada avait pour objectif la diffusion, l'appréciation, la valorisation et le financement des œuvres des artistes issus des collectivités ethnoculturelles. En 1996-1997, plus de la moitié des permis une augmentation des demandes de financement et de la participation des artistes des collectivités ethnoculturelles ainsi que du nombre de prix qui leur ont été décernés.

Un comité consultatif sur l'égalité raciale, composé de dirigeants, de membres du conseil et d'artistes venant de diverses collectivités culturelles, guidera la mise en œuvre du Rapport.

sur un segment représentatif de la population canadienne et les préoccupations des collectivités ethnoculturelles en font toujours partie intégrante.

On encourage les membres du personnel de la CCN à participer aux programmes de formation traitant de la diversité. En outre, on organise des séances de formation adaptées aux événements spéciaux, comme Regard sur la Chine.

LĘTĘCOWWNNICYLIONS CYNYDIENNES CONSEIT DE TY BYDIODIŁŁNSION EL DES

Afin de refléter les valeurs et la diversité canadiennes, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) réglemente les industries de la radiodiffusion et des télécommunications dans le meilleur intérêt du public.

- Les câblodistributeurs ayant plus de 6 000 abonnés doivent offrir une chaîne qui propose une programmation multiculturelle et reflète la composition ethnoculturelle de la collectivité desservie. Le CRTC a renouvelé 52 licences visées par cette condition au Canada.
- Dans la région de Montréal, le Conseil a accordé une licence à la station de télévision CJUT pour qu'elle offre une programmation mensuelle par minoritaires distinctes dans 25 langues. Il a aussi permis que le service soit distribué par satellite par Cancom auprès des collectivités ethnoculturelles et des minorités visibles dans tout le Canada.
- Le Conseil a approuvé l'exploitation d'une nouvelle station de radio FM ethnoculturelle à Vancouver, qui offre chaque semaine une programmation à au moins 20 groupes culturels dans 15 langues différentes.
- Le CRTC a autorisé l'exploitation d'une nouvelle station de radio FM ethnoculturelle à Calgary, qui offre chaque semaine une programmation hebdomadaire en 19 langues, destinée à 10 groupes ethnoculturels.
- Le Conseil a approuvé l'acquisition de la station de radio AM de Toronto CKYC ainsi qu'un changement de formule vers une

- La Fête du Canada 1996 a célébré la richesse des origines ethnoculturelles du Canada. Outre le spectacle retransmis dans tout le pays par la SRC/CBC depuis la Colline parlementaire, d'autres activités ont eu lieu à différents endroits de la Capitale nationale.
- « Les tulipes de l'amitié » est un programme de trois ans rappelant l'histoire de l'amitié liant le Canada aux Pays-Bas, symbolisée par le don de tulipes du printemps. Parmi les activités spéciales, signalons l'organisation d'activités au cours d'une fin de semaine sur le thème de la Hollande, avec la collaboration de la communauté canado-hollandaise.
- La brochure *PromenArt*, qui en est à sa deuxième année de publication, a attiré l'attention du public sur 57 œuvres d'art qu'on trouve boulevard de la Confédération ou aux alentours, dont des œuvres d'artistes multiculturels.
- Le Programme Ambassadeurs-jeunesse de la Capitale est un réseau de 4 500 jeunes âgés de 15 à 19 ans qui partagent leurs expériences et leurs idées en vue de célébrer leurs différences et leurs similitudes. De plus, un bulletin périodique, le Bulletin des Ambassadeurs-jeunesse de la capitale, les aide à partager entre eux de l'information.
- Le Bal de neige 1997 avait pour thème « Regard sur la Chine ». Les activités ont été organisées en collaboration avec l'ambassade de la République populaire de Chine, la Fondation pour la préservation des trésors culturels et historiques chinois, la Society of the Chinese Garden, de Montréal, ainsi que le Jardin botanique de Montréal, le Centre national des arts, le Musée canadien des civilisations et China Bridge Communications. Tous les panneaux du site étaient rédigés en français, en anglais et en chinois.

À l'Infocentre de la Capitale de la CCN, le personnel de première ligne offre les services dans de nombreuses langues, comme le chinois, l'italien, l'espagnol et l'allemand, en plus du français et de l'anglais. Des cartes détachables de la région sont offertes en sept langues. Les visiteurs peuvent obtenir de l'information multimédia sur l'appareil gouvernemental canadien en cinq langues dans la galerie de visionnement de l'Infocentre.

La CCM réalise également différents projets de recherche au cours de l'année pour s'assurer de l'efficacité de ses programmes. Les études portent

- Le bureau de Montréal consulte divers organismes ethnoculturels et leur fournit de l'information : le Congrès national des Italo-Canadiens, la Ligue des Noirs du Québec, le Congrès hellénique du Québec et le Congrès juif canadien.
- Le bureau d'Edmonton collabore avec l'Edmonton Multicultural Society, l'Edmonton Heritage Festival et l'Association multiculturelle francophone de l'Alberta.

BIENS COLLUKELS COMMISSION CANADIENNE D'EXAMEN DES EXPORTATIONS DE

La Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels examine les transactions touchant les biens revêtant un aspect culturel significatif afin d'empêcher l'exportation de biens culturels d'importance pour le patrimoine canadien.

En avril 1997, on a modifié la Nomenclature des biens culturels canadiens à exportation contrôlée afin d'en retirer les distinctions qui laissaient entendre que la valeur culturelle d'un objet repose sur l'origine ethnique de son créateur. Le Groupe II, qui concerne particulièrement les objets d'origine autochtone, portait le nom d'« Objets d'art ethnographique ou ethnographie »; on l'a rebaptisé « Objets de culture matérielle d'art appliqué » et du Groupe V, « Objets d'art », ont été modifiées de façon d'art appliqué » et du Groupe V, « Objets d'art », ont été modifiées de façon à ce que ces groupes comprennent dorénavant tous les objets d'art, sans égard à l'origine ethnique de leur créateur.

COMMISSION DE TY CYPITALE NATIONALE

Le mandat de la Commission de la Capitale nationale (CCN) comporte l'utilisation de la Capitale comme outil de développement et de mise en valeur de l'identité nationale canadienne, y compris le patrimoine ethnoculturel des citoyens du Canada.

• Dans le spectacle multimédia *Son et Lumière*, présenté sur la Colline parlementaire de mai à septembre, des Canadiens de diverses origines ethnoculturelles racontent l'histoire du Canada.

connaître leur pays et qui partagent son objectif d'édifier un Canada toujours meilleur.

- L'action du BIC est fondée sur un sondage étendu de l'opinion publique qui prend en compte la diversité ethnoculturelle du Canada. Le BIC adopte une approche de coopération dans ses projets et travaille en étroite collaboration avec les collectivités, entre autres, les groupes et associations ethnoculturels.
- Le BIC a produit un feuillet d'information sur le multiculturalisme, offert sur support papier ou électronique, ainsi que d'autres feuillets de renseignements sur des questions comme la Charte canadienne des droits et libertés, la culture et l'histoire.
- Une ligne sans frais et un site WEB sont proposés à tous ceux qui désirent en savoir davantage sur le Canada, ses citoyens et leurs réalisations.
- Le BIC soutient un grand nombre de projets qui soulignent le vaste patrimoine du Canada, dont les activités entourant le cinquantenaire de la Loi sur la citoyenneté canadienne et un projet visant à retracer l'histoire de l'immigration au Canada, appelé Scattering of Seeds.

COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles (CLO) a pour objectif de garantir la reconnaissance du statut de chacune des langues officielles. Le CLO reconnaît également l'importance de préserver et de favoriser l'utilisation de langues autres que le français et l'anglais.

- Le CLO mène des consultations auprès des citoyens et des groupes sur les relations interculturelles et la prestation de formation linguistique aux immigrants.
- Le bureau de Winnipeg du CLO joue un rôle actif au sein de la Winnipeg's Coalition for Human Equality, groupe voué à l'élimination de la discrimination raciale et à la promotion de l'égalité. Le bureau consulte également les groupes ethnoculturels provinciaux du Manitoba et de la Saskatchewan.

• Les Archives nationales distribuent au Canada des guides sur les fonds documentaires ethnoculturels qu'elles conservent.

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

La Bibliothèque nationale du Canada (BNC) a pour objectif d'offrir aux Canadiens de toutes origines l'accès à ses ressources documentaires et de les aider à connaître leur pays par le biais du riche patrimoine qu'elle possède dans le domaine de l'édition.

- La BNC travaille en étroite collaboration avec Patrimoine canadien et d'autres ministères pour garantir une représentation adéquate de tous les Canadiens dans les politiques de la Bibliothèque concernant les droits d'auteur et l'accès aux nouvelles technologies de l'information.
- En 1996, la collection de la Bibliothèque s'est enrichie de 185 documents publiés dans 20 langues différentes, autres que l'anglais ou le français.
- Une bibliographie sur la généalogie publiée par la BMC en 1996 comprend des sources permettant d'effectuer des recherches en histoire familiale dans une optique multiculturelle.
- Les documents de la BMC relatifs à la réglementation juridique ont été publiés en pilipino, en polonais et en chinois.
- La BNC a recouru à Internet pour faire la promotion d'une exposition sur l'histoire de Jérusalem, issue de la collection Jacob M. Lowy. Une version « virtuelle » de l'exposition de la BNC intitulée Jérusalem : historique, sacrée, céleste a été présentée sur la page Internet de la Bibliothèque.

BUREAU D'INFORMATION DU CANADA

Le Premier ministre a créé le Bureau d'information du Canada (BIC) le 9 juillet 1996 dans le but de renseigner les Canadiens sur leur pays, leurs concitoyens et l'apport du gouvernement du Canada à la satisfaction de leurs besoins par la prestation de programmes et de services. Le BIC établit des partenariats avec des groupes et des personnes qui désirent mieux

- Le site Internet des Archives nationales est en mesure de diffuser de l'information aux Canadiens de toutes les régions du pays. Avec l'aide du Programme de collections numériques d'Industrie Canada, les Archives nationales ont donné aux Canadiens l'accès par Internet aux documents d'archives portant sur divers sujets, comme les photographies que Kryn Taconis, photographe canadien originaire des Pays-Bas, a prises lors de la libération de ce pays par les troupes canadiennes.
- Les services de référence en généalogie des Archives nationales aident les Canadiens de diverses origines à en apprendre davantage sur leurs familles et leurs racines. L'an dernier, plus de la moitié de toutes les demandes de recherche déposées auprès des Archives nationales portaient sur la généalogie.
- Des employés des Archives nationales ont retrouvé des photographies des procès pour crimes de guerre en Allemagne et au Japon et ont fait en sorte qu'elles puissent être présentées dans un livre à paraître.
- Les Archives nationales s'efforcent de communiquer avec les clients dans leur propre langue. Par exemple, une annonce du transfert de documents relatifs au gouvernement national ukrainien en exil a été rédigée non seulement en anglais et en français, mais aussi en ukrainien. Les archivistes qui connaissent des langues autres que l'anglais et le français utilisent ces langues dans leurs communications avec les groupes ethnoculturels et les représentants d'archives étrangères.
- Les archivistes effectuent des recherches et rédigent des articles sur divers aspects des groupes ethnoculturels du Canada. Ces articles font souvent l'objet de publications ou d'exposés lors de conférences universitaires. Par exemple, deux archivistes sont allés présenter des articles portant sur des documents d'archives allemands et ukrainiens devant les membres du Congrès des sociétés savantes, à St. John's (Terre-Neuve).
- Il arrive que les archivistes rencontrent les représentants des communautés ethnoculturelles dans différentes régions du Canada ou lors de rencontres et conférences nationales. Par exemple, un archiviste a participé à une conférence sur la généalogie juive au Canada, tenue à Vancouver.

IDENTITÉ NATIONALE ET AFFAIRES CULTURELLES

Les institutions groupées sous cette rubrique ont pour mandat de réglementer l'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux du Canada veillent à préserver et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident à promouvoir et à préserver le riche patrimoine bilingue et multiculturel du pays.

VECHIAES NYLIONYTES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada mettent en oeuvre la Loi sur le multiculturalisme canadien par l'acquisition et la gestion d'archives reflétant le patrimoine diversifié du Canada.

L'organisme a effectué de nombreuses acquisitions liées aux communautés ethnoculturelles. Les documents de Peter Krawchuk ont constitué la plus importante acquisition de 1996-1997. Ces documents renferment des données historiques précieuses sur l'histoire de l'aile gauche ukrainienne au Canada. Les Archives nationales ont également enrichi la collection des documents de Ota Hora, ancien député du parlement tchèque qui a fui son pays en 1948.

Les origines historiques de la diversité

La Division des archives visuelles et sonores a acquis des documents audicvisuels concernant les communautés ethnoculturelles canadiennes. Parmi ceux-ci, mentionnons :

- Face-Kao: Portaits of Japanese Canadians Interned during World
 War II, documentaire d' Andrew Danson, présentant 2 123
 photographies et 10 heures d'entrevues orales sur l'histoire menées
 auprès de membres de la communauté japonaise, en particulier des Issei
 (première génération), des Vissei (deuxième génération) et quelques
- Sansei (troisième génération).

 Un dessin de l'expédition britannique de 1792, qui a ramené des Noirs affranchis de la Nouvelle-Écosse à la Sierra Leone.

LKIBONYT DES DKOILS DE TY LEKSONNE

Le Tribunal canadien des droits de la personne a été créé par le Parlement dans le but de faire enquête sur les plaintes de discrimination déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cet organisme de nature quasi judiciaire est la seule entité qui peut décider légalement s'il est survenu ou non un cas de discrimination.

- Lors des procédures judiciaires, le Tribunal fournit des services d'interprétation afin d'encourager les témoins et les avocats à s'exprimer dans la langue de leur choix. Les besoins des plaignants ou des témoins sont déterminés au cas par cas. Quant aux cérémonies d'assermentation et de bénédiction, les croyances religieuses des différents groupes sont respectés.
- Les membres du Tribunal ont suivi des cours de sensibilisation aux diverses cultures qui leur permettent de faire affaire avec des plaignants et des témoins aux différents antécédents ethnoculturels.
- Le Tribunal tient des audiences sur les messages haineux transmis par Internet ou au téléphone, et est habilité à mettre fin à leur diffusion. Des personnes qui ont enfreint cette disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été condamnées à une amende et incarcérées à la suite d'ordonnances de la Cour fédérale.

• Les aumôniers régionaux peuvent embaucher des aumôniers à temps partiel afin de répondre aux besoins spirituels des détenus de religion différente.

Répondre aux besoins des détenus issus de communautés ethnoculturelles

Dans la région du Pacifique, les délinquants vietnamiens peuvent participer à un programme d'aide aux toxicomanes dans leur langue première. Les détenus ont droit à des soirées sociales et culturelles avec des visiteurs de l'extérieur. Les aliments ou les régimes alimentaires spéciaux sont respectés. Avant de les faire participer à un programme de traitement, on offre aux délinquants une formation en anglais, langue seconde. Des services de traduction ou d'interprétation sont disponibles, au seconde. Des services de traduction ou d'interprétation sont disponibles, au secondent une grande importance aux candidats qui parlent le mandarin et le cantonais. Des efforts spéciaux sont déployés aussi pour recruter des agents correctionnels autochtones ou issus d'une minorité visible. Les nouveaux agents suivent une formation de sensibilisation interculturelle qui dure une journée complète. Des activités similaires ont lieu dans d'autres régions du pays.

A titre de responsable du Réseau de gestion de la diversité en justice pénale, le SCC travaille avec diverses organisations non gouvernementales qui représentent des groupes ethnoculturels du pays tout entier.

- La Région de l'Ontario entretient des liens avec l'Association of Black Law Enforcers et le Comité consultatif des Autochtones. La Black Inmate and Friends Assembly vient en aide aux détenus noirs incarcérés dans un établissement fédéral à Kingston.
- La Région du Pacifique dispose d'un réseau qui lie le personnel du SCC à divers organismes ethnoculturels, comme Mosaic, Success et Oasis.
- La Région du Québec dispose d'un comité consultatif ethnoculturelles, des régional, formé de représentants de communautés et de sensibiliser le établissements et des districts, et dont l'objectif est de sensibiliser le personnel et les jeunes délinquants aux questions multiculturelles.

Le personnel est également mis au courant des questions qui se répercutent sur les communautés ethnoculturelles du monde entier.

- Le SCRS applique un plan triennal afin de sensibiliser les employés à la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances et d'accroître l'harmonie sociale.
- Le SCRS recrute et utilise des employés multilingues qui traduisent et interprètent des informations présentées en diverses langues étrangères.
- Le SCRS procède à des recherches dans le domaine de la diversité culturelle afin de cerner les conflits susceptibles d'avoir des répercussions directes sur la sécurité du Canada.
- Le programme de liaison publique présente des exposés à diverses communautés ethnoculturelles et minorités visibles, et le SCRS dispose d'une brochure de base produite en 11 langues.
- La région du Québec applique avec succès un programme intitulé Programme de liaison avec les communautés ethniques. En 1996, elle a commencé à travailler avec le Centre for Research Action on Race Relations, dont la mission consiste à intégrer les minorités ethnoculturelles et visibles au travail.

SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

Le Service correctionnel du Canada (SCC) s'efforce de répondre aux besoins et aux intérêts culturels des délinquants qui proviennent de minorités ethnoculturelles.

- Chaque établissement dispose d'un comité consultatif de citoyens qui doit être représentatif de sa population carcérale, notamment de sa composition ethnique.
- Dans la région du Pacifique, l'établissement William Head a créé un programme d'amélioration de la connaissance de la culture asiatique, plus particulièrement de la culture chinoise et vietnamienne.

Ministère, axé sur la prévention de la criminalité chez les jeunes, via Internet. Cette initiative permet aux jeunes d'entretenir des discussions interactives dans toutes les régions du pays. Depuis 1996, l'initiative a produit trois émissions nationales. La deuxième a porté sur les crimes attribuables à la haine et aux préjugés.

Au nombre des rapports de recherche récents figurent les suivants : un survol théorique des options législatives concernant la haine, les documents haineux et les groupes sectaires; les résultats d'une enquête menée auprès de diverses administrations publiques au sujet de la fréquence et des types de crimes haineux dont on a été témoin dans tout le pays; un survol des données sur les crimes haineux obtenues de corps policiers et d'organisations non gouvernementales comme B'nai B'rith.

SECKĘLYKIYL DU SOLLICITEUR GĖNĖRAL DU CANADA

Le Ministère continue d'aider les organismes d'exécution de la loi à affermir leurs liens avec les groupes ethnoculturels et les minorités visibles. Le fait d'aider ces organismes à faire disparaître les crimes haineux demeure une priorité.

- Le Ministère soutient financièrement le Centre canadien pour les relations interraciales de la police. Ce dernier étudie les difficultés auxquelles sont confrontés les organismes de police et les groupes communautaires, et donne des conseils sur la façon d'établir des normes impartiales d'exécution de la loi. Il sert aussi d'organe de liaison efficace entre la police et les communautés desservies.
- De pair avec des représentants d'autres ministères, des fonctionnaires du Solliciteur général du Canada s'occupent actuellement de dresser un plan d'action fédéral sur les crimes haineux et les préjugés.

SEKAICE CYNYDIEN DO KENSEIGNEWENL DE SECOKILE

Le multiculturalisme fait partie intégrante de toutes les activités de formation opérationnelle et administrative du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Des représentants de diverses communautés ethnoculturelles aident à sensibiliser les nouveaux employés.

Crimes haineux et activités motivées par les préjugés

Étant donné que les groupes-clients du ministère de la Justice — tous les citoyens et toutes les personnes soumises à la compétence légale du Canada — sont les cibles, ainsi que les auteurs de crimes haineux et de préjugés, le Ministère est touché par ces activités.

Le Ministère exécute depuis un certain temps des activités dans le domaine des crimes haineux et des préjugés. Depuis cinq ans, des travaux législatifs ont été accomplis dans ce domaine, ainsi que des recherches et des politiques recoupant plusieurs administrations publiques, dans le cadre du Croupe de travail FPT sur la diversité, l'égalité et la justice.

- Le Parlement a adopté des modifications au Code criminel, selon lesquelles un tribunal qui impose une peine doit tenir compte d'éléments de preuve dénotant que l'infraction est attribuable à des préjugés ou de la haine fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, une incapacité mentale ou physique, l'orientation sexuelle et tout autre facteur du même ordre, et l'existence de tels facteurs doit être considérée comme une circonstance aggravante.
- L'un des éléments du programme d'éducation publique du Ministère qui concerne les questions relatives à la diversité a été la création, au sein du programme Rescol, du « Cabinet juridique ». Ce dernier a été créé en collaboration avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa et le Legal Studies Program de l'Alberta, et financé conjointement par le programme Rescol d'Industrie Canada. Le « Cabinet juridique » utilise de manière constructive l'aspect interactif d'Internet afin de sensibiliser les enfants d'âge scolaire aux crimes haineux.
- Le ministère de la Justice procède à l'examen des dispositions du Code qui visent les crimes haineux afin de déterminer s'il est nécessaire d'y apporter des modifications pour traiter de la question de l'exportation et de l'importation de documents à caractère haineux, entre autres, l'exportation et l'importation de tels messages via Internet.
- La technologie d'Internet a permis de joindre différents groupes du pays tout entier en vue d'élaborer des politiques et des programmes. Ainsi, en 1996, le Conseil de prévention de la criminalité et la Direction générale des communications et de la consultation ont lancé le projet Web du

• La Direction des programmes a aidé l'Association des étudiants en droit noirs du Canada à organiser une conférence sur l'accès à la justice, à l'intention de la communauté noire du Canada. Les participants à la conférence ont établi diverses stratégies permettant de donner au système judiciaire une perspective antiraciste.

En ce qui concerne les ressources humaines, le Ministère a dressé un plan provisoire d'équité en matière d'emploi, couvrant la période d'avril 1997 à mars 1998. Les trois grands objectifs de ce plan sont de créer un milieu de travail favorable, d'assurer la représentation des minorités visibles et d'autres groupes vulnérables, ainsi que de montrer la détermination du Ministère à mettre en œuvre les principes de l'équité en matière d'emploi.

- Le Ministère dispose d'un comité consultatif des minorités visibles qui conseille le sous-ministre au sujet des questions relatives à l'embauchage, au maintien en fonction et au perfectionnement professionnel des employés issus de minorités visibles. Le Comité étudie et surveille les politiques, les programmes et les pratiques du Ministère et nastière d'emploi; il recommande les mesures à prendre afin de rectifier les situations de sous-représentation ou d'éliminer les obstacles systémiques; en outre, il assure de façon générale la promotion d'une culture organisationnelle qui favorise la sensibilité aux préoccupations des employés appartenant à une minorité visible.
- En 1996-1997, le Programme des étudiants d'été en droit, conçu pour les membres de groupes désignés, s'est poursuivi.
- La Direction des ressources humaines a dispensé des cours pertinents, destinés aux gestionnaires et à tous les employés, sur les questions relatives à la diversité. La nouvelle politique d'apprentissage du Ministère veille à ce qu'un volet diversité soit intégré à tous les modules de formation offerts aux gestionnaires du Ministère.
- Le Secteur des opérations juridiques a poursuivi son programme de sensibilisation aux questions raciales. Ce programme a vu le jour à la suite du Rapport de la Commission ontarienne sur le racisme systèmique dans le système de justice criminelle, ainsi que de rapports similaires publiés dans d'autres provinces.

loi, non seulement la Commission peut-elle réagir, dans ses recommandations et ses rapports, aux questions qui se rapportent à l'égalité des races, mais aussi refléter ces questions dans ses démarches, au sein de son personnel et dans ses programmes.

- Afin de rendre le système judiciaire plus accessible, le Ministère a résolu de répondre aux besoins d'information et d'éducation du public dans le domaine de la justice. Il a publié à cet effet une série de documents, dont les suivants : une brochure, un signet et une affiche, sous le titre La violence est inacceptable peu importe la langue, à l'intention des immigrantes aux prises avec une situation de violence conjugale et un guide subséquent portant le même titre, qui est destiné aux fournisseurs de services travaillant auprès de ces immigrantes. La brochure a été traduite en diverses langues autres que le français ou l'anglais, dont l'espagnol, le panjabi et le chinois. Le Ministère a produit également en l'espagnol, le panjabi et le chinois. Le Ministère au Canada.
- Dans le cadre de ses activités de consultation, le Ministère a financé le Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité des races dans la profession juridique, lequel a été établi en vue de mener une enquête complète sur le racisme au sein de la profession juridique. Le Ministère a également partagé des informations avec le groupe en question.
- Le Ministère fournit une aide financière à l'Institut national de la magistrature (IVM) pour la formation permanente des magistrates. L'IVM est aujourd'hui mandaté par le Conseil canadien de la magistrature, des cours magistrature pour créer, à l'intention de la magistrature, des cours exhaustifs et approfondis sur le contexte social. Le ministère de la Justice, Patrimoine canadien et Condition féminine Canada aident l'IVM à établit sa proposition concernant la création de programmes fondés sur un modèle communautaire et décentralisé.
- Le ministère de la Justice a intensifié les activités qu'il mène avec les organismes de services aux immigrants, les groupes d'immigrantes, les organismes multiculturels et d'autres organisations non gouvernementales œuvrant dans le domaine du multiculturalisme; il continuera également de participer à l'élaboration et à l'évaluation de guides, établis à l'intention d'animateurs d'ateliers, sur l'injustice, la prévention de la criminalité et les droits de la personne.

groupes un accès égal au système judiciaire et un traitement équitable. En 1996-1997, le Ministère a poursuivi ses efforts sur plusieurs fronts, afin de mieux atteindre l'objectif de cette initiative.

- Le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial (FPT) sur la diversité, l'égalité et la justice (anciennement, le Groupe de travail FPT sur les relations multiculturelles et raciales), que président le ministère de la Justice et le ministère du Procureur général de la Colombie-Britannique, a continué d'étudier un certain nombre de sujets précis, dont les crimes haineux, la sélection des jurys et la prestation de serment.
- À la demande des ministres et sous-ministres responsables de la Justice, le Groupe de travail sur la diversité, l'égalité et la justice met actuellement au point un instrument d'analyse qui servira à évaluer les projets sous l'angle de la diversité.
- Le ministère de la Justice a créé plusieurs équipes de travail dont la tâche est d'étudier les questions de diversité et de justice qui ont été soulevées dans des rapports récents, comme le rapport de la Commission ontarienne sur le racisme systémique. Le Ministère entend examiner la Loi canadienne sur les droits de la personne, notamment le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et la capacité de cette dernière de s'attaquer à la discrimination systémique.
- En 1996-1997, le rapport sur les victimes de crimes haineux, entrepris par le 519 Centre à Toronto, a été terminé (Faulkner 1997); les rapports sur les victimes de crimes haineux et les bandes criminelles (Fraser et Gordon) seront bientôt terminés eux aussi.
- Au sujet de l'élaboration de politiques législatives, le projet de loi C-27, intitulé Loi modifiant le Code criminel (Prostitution chez les enfants, tourisme sexuel impliquant des enfants, harcèlement criminel et mutilation d'organes génitaux féminins) est entré en vigueur en mai génitaux féminins constitue une infraction criminelle au Canada; il permettra d'engager au Canada des poursuites contre les citoyens canadiens et résidents permanents qui s'adonnent à des activités associées à la prostitution infantile à l'extérieur du pays.
- Le projet de loi C-9, intitulé Loi concernant la Commission du droit du Canada, a obtenu la sanction royale en mai 1996. Grâce à ce projet de

B'nai B'rith, chef de file reconnu parmi les organismes de citoyens intéressés qui cherchent à faire disparaître la haine.

La GRC a diffusé un cahier de brouillon qui vise à sensibiliser les élèves du niveau primaire aux méfaits de la drogue. La couverture présente deux joueurs des Blue Jays de Toronto, Pat Hentgen et Carlos Garcia, en compagnie d'enfants de cultures différentes.

L'affermissement des liens entre la police et la communauté

Voici d'autres faits saillants des initiatives récentes de la GRC sur le plan du multiculturalisme :

- Un projet pilote de service de police communautaire a été établi à Cole Harbour (Nouvelle-Écosse) en vue d'évaluer l'efficacité avec laquelle des habitants de communautés composées de minorités visibles peuvent aider les détachements locaux. Six résidents locaux seront embauchés pour aider à fournir des services de police au sein de leur communauté.
- Un guide sur la prévention de la criminalité a été publié en panjabi, chinois, coréen, hindi, vietnamien et espagnol. Ce document, actuellement diffusé en Colombie-Britannique, présente des conseils de base sur la prévention de la criminalité et la sécurité à domicile. Il est prévent de le traduire en d'autres langues et de le diffuser à un plus vaste public.
- Les programmes de jeunes et d'étudiants d'été continuent d'avoir du succès. Ces programmes d'emploi bénéficient d'une forte participation de la part de membres de groupes minoritaires visibles, et favorisent le respect et la compuréhension entre la police et la communauté

INSLICE CANADA

Le ministère de la Justice dirige, depuis 1992, une initiative d'envergure nationale concernant l'élaboration de recherches, de politiques et de programmes et traitant de questions judiciaires qui intéressent les groupes minoritaires ethnoculturels, raciaux et religieux. Cette initiative a pour objet de renforcer la capacité du gouvernement fédéral d'assurer à ces

- La CISR applique un certain nombre de programmes d'extension dans l'ensemble du pays, afin de fournir des informations aux organismes ethnoculturels et de recueillir leur opinion. Les activités en question comprennent des séances d'information, un accès Internet, la diffusion de documents de promotion et des liaisons permanentes.
- Les communications de la Commission avec les médias visent les médias ethnoculturels.
- La CISR a obtenu une aide financière du Fonds d'innovation de mesures spéciales afin d'étudier les occasions et les obstacles qui s'appliquent, au sein de la Commission, aux groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

CENDYKWEKIE KOXYTE DU CANADA

Les fonctions policières qu'exécute la Gendarmerie royale du Canada (GRC) mettent cette dernière en contact quotidien avec divers groupes de population et communautés du pays tout entier. Il est indispensable au fonctionnement efficace des membres de la Gendarmerie royale que ces derniers soient compétents dans les domaines du multiculturalisme et de la diversité.

- Le Comité consultatif des minorités visibles du commissaire de la GRC réunit des représentants de diverses communautés dans le cadre d'une tribune organisée pour discuter de questions d'importance. Le Comité joue un rôle clé pour ce qui est d'aider le commissaire et la direction de la GRC à traiter des questions qui inquiètent les communautés.
- Des centaines d'autres comités et groupes consultatifs, aux origines ethnoculturelles fort diversifiées, aident la GRC à fournir des services de police qui répondent aux besoins de chaque communauté.
- Les questions relatives à la diversité, au multiculturalisme et aux relations raciales constituent un élément intégrant de tous les programmes de formation et de perfectionnement qu'offre la GRC.
- La GRC travaille de concert avec tous les grands organismes de police en vue de prévenir les crimes haineux. Elle participe aux travaux du Centre canadien pour les relations interraciales de la police, et sourient

Le personnel de la CCDP participe à diverses manifestations partout au Canada, tels que le Déjeuner de l'harmonie à Halifax, organisé à l'intention des jeunes des communautés multiculturelles, ou le colloque du B'nai B'rith sur le racisme et la haine au foyer, à l'école et dans la communauté. La présidente de la Commission tient en outre des tables rondes avec des groupes à travers le pays. Les six bureaux régionaux et l'Administration centrale, située dans le Secteur de la Capitale nationale, offrent des programmes d'extension à leurs collectivités.

L'espace cydernétique et la lutte contre la haine

La CCDP a travaillé avec des activistes communautaires et une coalition du Manitoba en faveur de la justice sociale, CHO!CES, dans le but de produire une affiche interactive intitulée Envayer la haine, destinée à sensibiliser les jeunes à la discrimination et aux crimes haineux. L'affiche a eu tant de succès qu'elle a été adaptée pour être diffusée à l'échelle du pays. Aujourd'hui, un jeu informatique interactif fondé sur l'affiche (Faites disparaître l'hydre de la haine) est disponible sur le site Web de la CCDP. Le personnel de la Commission a consulté des organismes ethnoculturels au sujet du texte et des points saillants relatifs aux droits de la personne à inclure dans le jeu.

DU CANADA COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

Les programmes et les politiques de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) sont axés sur les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles.

- Les commissaires et les employés travaillent tous les jours avec des collègues et des clients dont les antécédents ethnoculturels sont diversifiés.
- Les employés de la CISR parlent une variété de langues autres que l'anglais et le français lorsqu'ils communiquent avec des clients et des organismes. Les services d'interprètes officiels sont fournis dans les salles d'audience.

fonction publique était médiocre. Le rapport intégral, intitulé Les minorités visibles et la fonction publique du Canada, a été diffusé en février 1997. Diverses améliorations y sont aussi recommandées. Des exemplaires de ce rapport ont été diffusés à tous les ministères et principaux hauts fonctionnaires, de même qu'aux syndicats de la fonction publique et aux grands organismes ethnoculturels. Il en a été question dans la presse ordinaire et les médias ethnoculturels. La présidente de la Commission a rencontré des hauts fonctionnaires de la fonction publique afin de discutet des conclusions et des recommandations du rapport.

Les commissaires et des membres du personnel ont rencontré les représentants d'organismes ethnoculturels en vue de discuter de diverses questions touchant leurs communautés, notamment la propagande haineuse, la discrimination en milieu de travail et l'équité en matière d'emploi. La CCDP fournit également des renseignements aux médias ethnoculturels et elle consulte les communautés ethnoculturelles au sujet des publications, des documents d'information et des projets. Par exemple:

- une feuille d'information sur les droits de la personne, présentée en 41 langues, a été diffusée par l'entremise des bureaux de la CCDP, d'organismes ethnoculturels et d'agences de services aux immigrants;
- un communiqué d'intérêt public, d'une durée de 30 secondes et ayant pour thème « Diversity Works », a été diffusé à la télévision;
- un signet spécial a été produit pour souligner le cinquantenaire de la
 Déclaration universelle des droits de l'homme, le 10 décembre 1997.
- une exposition d'art a été organisée dans le cadre du Black History Month; il s'agissait d'un projet conjoint du bureau régional de la CCDP en Ontario et de la Fresh Arts Youth Organization de Toronto.

La CCDP travaille aussi en partenariat avec d'autres organismes en vue de produire des documents d'information, par exemple une brochure portant sur le SIDA et les droits de la personne, destinée aux familles de personnes atteintes du VIH/SIDA. Elle a été publiée en coréen, vietnamien, tagalog, japonais et chinois. La CCDP a travaillé en collaboration avec la Asian Society for the Intervention of AIDS (ASIA) en vue de la production et de la diffusion de cette brochure.

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'élaborer les politiques nationales, d'administrer et d'appliquer les lois du Canada, d'assurer le bon fonctionnement du système judiciaire et de protéger les Canadiens contre les activités criminelles.

Le gouvernement du Canada a pris l'engagement de veiller à ce que tous aient droit à la même protection et aux mêmes avantages de la loi, indépendamment de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion.

Les réalisations les plus marquantes dans le domaine de la justice et des affaires juridiques au cours de l'année 1996-1997 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement est déterminé à procéder de manière multidisciplinaire et coordonnée en raison de la complexité des questions en cause, qu'il n'est possible de régler de manière efficace qu'au moyen des efforts ainsi concertés. Même si elles sont énumérées séparément, les institutions judiciaires qui suivent travaillent dans un esprit de partenariat, et appliquent leurs propres champs de compétence aux questions en cause.

COWWISSION CYNYDIENNE DES DKOILS DE TY LEKSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) applique la Loi canadienne sur les droits de la personne, laquelle interdit toute discrimination sur le plan de l'emploi et de la fourniture de services ressortant de la compétence fédérale. La CCDP étudie les plaintes de discrimination fondées sur l'I moitfs, entre autres, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la religion; elle favorise la tolérance et le auprès des employeurs assujettis à la réglementation fédérale, en vertu de la auprès des employeurs assujettis à la réglementation fédérale, en vertu de la qui se dressent contre l'emploi de quatre groupes désignés, notamment les qui se dressent contre l'emploi de quatre groupes désignés, notamment les membres de minorités visibles et les Autochtones.

En 1996, la CCDP a procédé à une étude sur l'emploi des minorités visibles au sein de la fonction publique. Cette étude a porté sur 14 ministères et organismes fédéraux ainsi que sur toute une série d'emplois, dans le but de relever les obstacles au recrutement et à la promotion des minorités visibles. L'étude a déterminé que, sur ce plan, le rendement général de la visibles. L'étude a déterminé que, sur ce plan, le rendement général de la

SOCIĘLĘ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations (SEE) évolue dans un milieu international grâce aux services d'un effectif diversifié au plan culturel.

- Les compétences linguistiques et les connaissances culturelles des employés servent à communiquer avec les clients dans 31 langues différentes, outre les deux langues officielles du Canada.
- Des brochures sur les produits sont disponibles en espagnol, tchèque, mandarin et portugais. Un dictionnaire trilingue sur le financement des exportations et les assurances est également disponible. Un film vidéo de la Société a été réalisé en français, en anglais et espagnol. Des versions produites en d'autres langues peuvent être disponibles en cas de besoin.
- L'équipe des marchés internationaux de la SEE gère les activités transculturelles et partage ses connaissances culturelles avec le personnel et les clients.

La SEE poursuit la mise en place d'un nouveau cadre de gestion qui permet de s'assurer que tous les processus relatifs au personnel sont exempts de préjugés culturels ou d'autres partis pris. Un programme de formation et de mentorat est lié à ce nouveau cadre.

La SEE assure un soutien financier intégral aux employés qui suivent une formation linguistique dans une langue non officielle. Il est également demandé aux nouveaux employés parlant une langue non officielle s'ils désirent servir de personne-ressource au cas où leurs compétences linguistiques s'avérerait nécessaire.

- Une évaluation de la façon dont le MDN gère les questions relatives à la diversité est en cours. Ce projet examine les attitudes actuelles des Porces canadiennes à l'égard de la diversité et recommandera des moyens d'améliorer la gestion de ces questions.
- Le MDN a mis au point une base de données relative à la diversité en vue de créet plus de 260 trousses pédagogiques portant sur la diversité. La base de données couvre 20 sujets, dont le harcèlement, l'éthique, le racisme, la discrimination, les droits de la personne et le règlement des conflits.

La diversité au sein des Forces canadiennes

Le MDN cherche des façons de mieux intégrer aux Forces canadiennes les groupes ethnoculturels et les minorités visibles. Plusieurs études ont été réalisées en ce sens.

- L'Intégration des sexes et la diversité dans les Forces canadiennes étudie la façon dont certains organismes extérieurs au MDN ont géré les questions relatives à la diversité culturelle, entre autres, le Service de la police de Montréal et la Gendarmerie royale du Canada. Diverses démarches possibles sont proposées, d'après les situations que ces organismes ont vécues.
- Un sondage d'opinion a examiné les niveaux d'intérêt à l'égard des Forces canadiennes au sein des groupes originaires de la Chine, de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est, de l'Asie de l'Ouest et d'autres minorités visibles. Les données recueillies aideront à orienter les efforts de recrutement dans ces communautés.
- Une enquête initiale sur les attitudes a examiné les attitudes et les comportements à l'égard de la diversité au sein de la Force régulière et de la Réserve. Les résultats de l'enquête aideront les Forces canadiennes à affecter des ressources à la formation relative à la diversité.

des liens avec différents pays et organismes. Les employés font également la promotion de la CCC au sein de leurs propres communautés ethniques.

DĘŁENZE NYLIONYTE

La diversité croissante de la population canadienne offre au ministère de la Défense nationale (MDN) la possibilité de faire appel à un éventail plus vaste de compétences et d'expériences afin d'aider à défendre le Canada et maintenir la paix à l'étranger.

Les Forces canadiennes appliquent un programme national de recrutement qui vise à attirer des Canadiens appartenant à tous les groupes ethnoculturels et à toutes les minorités visibles.

- Les documents de recrutement des Forces canadiennes ont été remaniés afin de joindre les Canadiens aux origines plus variées.
- Des kiosques d'information automatisés, destinés à fournir des renseignements sur le recrutement dans des centres commerciaux et à d'autres endroits, sont maintenant disponibles en mandarin et en espagnol.
- Dans les centres de recrutement, le personnel reçoit une formation culturelle qui l'aide à intéresser les candidats de toutes origines à faire carrière dans les Forces canadiennes.
- Le MDN joue un rôle actif au sein du Réseau des employés noirs, un réseau de soutien interministériel destiné aux membres de la communauté noire de Halifax.

Le MDN aide les employés et les gestionnaires à instaurer un milieu de travail qui soit sensible aux questions relatives à la diversité.

- Le Code de prévention du harcèlement et du racisme aide à mieux faire connaître ces questions importantes au sein du Ministère.
- Un programme de formation sur les relations interraciales a été offert aux membres du Commandement maritime des Forces canadiennes à Halifax.

programmes de partenariat nouent des alliances entre les pays en développement et les communautés scientifiques et universitaires du Canada.

Le CRDI verse des fonds à des associations professionnelles qui étudient d'autres cultures. Au nombre de ces bénéficiaires figurent les entités suivantes :

- l'Association canadienne des études africaines;
- l'Association canadienne des études latino-américaines et Caraïbes;
- l'Association canadienne des études asiatiques;
- le Comité canadien de la Middle Eastern Studies Association.

CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne (CCC) a pour mandat de contribuer à l'expansion du commerce entre le Canada et d'autres pays. Des employés aux antécédents ethnoculturels fort diversifiés communiquent dans une variété de langues avec des pays et des organismes étrangers.

- Les renseignements sur les services de la CCC sont disponibles dans de nombreuses langues. Les clients peuvent choisir la langue qu'ils préfèrent pour les contrats, les publications et d'autres communications. La CCC met à profit, au besoin, les capacités multilingues de ses employés et les services d'interprètes multilingues.
- La CCC a établi et tient désormais un répertoire de spécialistes de divers domaines qui sont issus de groupes ethnoculturels et de minorités visibles.
- La CCC offre à ses employés une formation interculturelle ainsi qu'une formation linguistique en plusieurs langues différentes. Les employés ont également accès à une bibliothèque qui contient des documents sur la diversité ethnique.
- La CCC profite des capacités multilingues de ses employés pour établir

anciens membres de la Résistance. La plupart étant d'origine grecque, des services d'interprètes ont été fournis aux personnes qui ne pouvaient communiquer dans ni l'une ni l'autre des deux langues officielles.

Le Ministère a accordé une attention spéciale à la diversité culturelle parmi ses employés.

- Un relevé des employés a été fait afin de déterminer quelles langues autres que le français et l'anglais parlent ces derniers. Quarante langues ont été recensées.
- Le Ministère a obtenu des fonds dans le cadre du Fonds d'innovation de mesures spéciales en vue de réaliser une étude sur leurs possibilités et la façon dont ils sont traités. Le rapport final de l'étude, intitulé Surmonter les obstacles, a été présenté en mai 1997, assorti de 56 mesures recommandées.
- Le Ministère a conçu sa propre épinglette afin de commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. À cette occasion, les employés ont participé à diverses activités, et plusieurs autres ministères fédéraux ont, depuis, reproduit l'épinglette.

INLEKNYLIONYT CENLKE DE KECHEKCHEZ <mark>LONK TE DENETOLLEWENL</mark>

Un effectif diversifié est essentiel pour aider le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) et ses partenaires des pays en développement à créer des communautés durables et des économies prospères.

Les antécédents ethnoculturels des employés du CRDI sont aussi diversifiés que les pays en développement qui profitent des programmes du Centre. Le personnel de ce dernier parle plus de 60 langues et coordonne des projets depuis des bureaux situés à New Delhi, Singapour, Nairobi, Dakar, Johannesburg, Le Caire, etc. Les candidats recrutés sont tenus de posséder des compétences linguistiques et culturelles.

Le CRDI reconnaît également que ses programmes peuvent aider à mieux faire comprendre les différentes cultures qui existent au Canada. Des

- L'ACDI dispense une formation en langue étrangère aux employés qui en ont besoin pour leur travail. Les cours sont donnés surtout en espagnol, portugais, arabe, japonais, russe, ukrainien et chinois. Les employés issus d'une communauté ethnique apportent à leur travail une bonne connaissance de leur langue et de leur culture.
- L'ACDI s'efforce de recruter des étudiants d'été et des employés qui reflètent la diversité multiculturelle du Canada.
- En 1995, les employés autochtones et membres d'une minorité visible de l'ACDI ont tenu une journée de réflexion afin de favoriser la création de liens entre les deux groupes et de recommander des mesures relatives au recrutement, à l'avancement professionnel, à la mobilité, à la formation et à la sensibilisation. Un plan d'action conjoint a été établi et approuvé en 1996 afin de donner suite aux recommandations formulées.

L'ACDI joint les communautés ethnoculturelles du Canada à l'aide de communiqués de presse diffusés aux médias ethnoculturels. Certains renseignements et documents peuvent être publiés dans des langues autres que le français et l'anglais.

L'ACDI fait traduire des documents et des informations lorsque cette mesure peut être utile pour des travaux de développement à l'étranger. Ces documents comprennent le Code national du bâtiment du Canada (traduit en croate afin d'être utilisé en Croatie) et des publications sur la méthode de gestion axée sur les résultats de l'ACDI (traduites en arabe pour l'Égypte). D'autres documents illustrant les dangers que posent les mines terrestres pour les enfants, dont des bandes dessinées, des autocollants et des manuels scolaires, ont été traduits en khmer, laotien, pashto et farsi.

VNCIENS COMBATTANTS

Le ministère des Anciens combattants (MAC) a la charge d'une clientèle particulière, et ses programmes ne sont pas orientés vers le grand public. Toutefois, des mesures spéciales sont prises en réponse à des besoins particuliers.

• Lorsque le Ministère a modifié la Loi sur les allocations aux anciens combattants, les changements apportés ont eu une incidence sur les

Le MAECI joue un rôle actif au sein du Comité interministériel d'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral, de manière à affermir les liens avec les communautés multiculturelles.

VCENCE CYNYDIENNE DE DĘAETOЬЬЕWENL INLEBNYLIONYT

A l'Agence canadienne de développement international (ACDI), le multiculturalisme et le respect de la diversité sont un aspect important de la planification, des programmes et de la gestion. Le personnel de l'ACDI reflète la diversité culturelle, linguistique et ethnique du Canada. La plupart des employés nouent des liens et demeurent en contact avec diverses communautés ethnoculturelles et minorités visibles, au pays comme à l'étranger.

- L'ACDI consulte des groupes ethnoculturels et minoritaires visibles au Canada lorsque ces derniers entretiennent des liens étroits avec leurs pays d'origine; elle consulte également les organismes voués au développement étranger. Ces consultations comprennent des groupes représentant le Pérou, l'Équateur et Haïti. L'ACDI consulte aussi des groupes représentant l'Ukraine, la Hongrie et la Roumanie, de manière à bâtir et à conserver des ponts avec ces communautés.
- Des consultations ont régulièrement lieu entre le personnel de l'ACDI chargé du Programme de la région des Grands lacs au Rwanda, au Burundi et au Congo et des membres de la communauté au Canada qui représentent ces pays.
- L'ACDI estime que la formation relative aux relations ethniques et raciales est un aspect des plus importants. Tous les employés sont tenus de suivre une formation, y compris une formation est habituellen, avant d'être affectés à l'étranger. Cette formation est habituellement dispensée par des personnes originaires des pays en question.
- L'ACDI continue d'offrir aux gestionnaires supérieurs un programme de formation qui porte, notamment, sur la valorisation et la gestion de la diversité.
- L'ACDI a pris part à diverses manifestations spéciales, comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE DE DÉFENSE

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de promouvoir les intérêts du Canada à l'étranger, de défendre la souveraineté nationale et de fournir une aide aux pays en développement.

AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE INTERNATIONAL

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) a pris d'importantes mesures pour se rapprocher de la communauté par l'entremise des médias ethniques afin de s'assurer que les groupes communautaires participent aux activités marquant la célébration de l'Année canadienne de l'Asie-Pacifique (1997). Cette manifestation a fait ressortir l'importance de la communauté asiatique dans la société canadienne, ainsi que les relations culturelles, sociales et économiques qu'entretient le Canada avec l'Asie.

En 1996, la Division de l'Asie du Sud du Ministère a publié le Répertoire canadien des consultants en commerce internationaux de l'Asie du Sud. Ce affaires de l'Asie du Sud au Canada. La plupart des consultants en commerce dont le nom figure dans le répertoire sont des Canadiens originaires de cette région du globe.

Un grand nombre de publications du MAECI sont disponibles dans des langues non officielles, et les employés du Ministère qui entretiennent de nombreux contacts avec le public s'expriment dans de nombreuses langues autres que le français ou l'anglais, dont les langues asiatiques, indoiraniennes, slaves, romanes et germaniques.

Le Ministère cible les personnes embauchées qui parlent le coréen, le russe, le japonais, le mandarin ou l'arabe. Depuis 1995, le MAECI a embauché 121 agents au sein du service extérieur, et environ la moitié d'entre eux parlent les langues ciblées.

Comprendre une communauté unique

C'est à Toronto et Vancouver que vivent près de 70 p. 100 des Canadiens d'origine chinoise. La SCHL a participé à une étude de la société Environics sur les Canadiens chinois qui vivent dans ces collectivités. L'étude portait sur la façon dont ce groupe se sert de produits de haute technologie et de télécommunication. La SCHL voulait découvrir ce que la collectivité devait savoir à propos de l'achat et de l'entretien d'une maison. Grâce à cette étude, la SCHL a obtenu des renseignements sur la nécessité de certains types d'information, les meilleurs moyens de joindre ce groupe ainsi que l'importance d'utiliser Internet.

La SCHL met aussi au point des documents et des programmes qui favorisent les exportations du Canada dans le domaine du logement. De nombreux documents multilingues conçus pour l'étranger sont également utiles aux Canadiens membres d'une communauté ethnoculturelle. Le travail qu'a accompli la SCHL auprès d'organisations commerciales internationales a renforcé les liens établis avec des membres ethnoculturels du milieu des affaires.

- La DGPPS entretient également des rapports de longue date avec le non gouvernementale dont la fonction consiste à s'assurer que tous les non gouvernementale dont la fonction consiste à s'assurer que tous les Canadiens ont accès à des soins de santé adaptés au plan culturel.
- Santé Canada a établi un groupe de travail conjoint avec le secteur bénévole dans le but de guider et d'améliorer les activités menées en partenariat avec des groupes bénévoles, dont le Conseil canadien de la santé multiculturelle.

SOCIĘLĘ CYNYDIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

Les questions de logement touchent les groupes ethnoculturels du Canada. La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a étudié les aspects ethnoculturels du logement, ainsi que le problème de la discrimination liée au logement. Les études réalisées comprennent les suivantes :

- les liens qui existent entre le logement, les quartiers et les réseaux sociaux chez les immigrants des minorités visibles à Toronto et
- les obstacles qui empêchent les locataires de participer aux programmes
- de logements sociaux;
- l'incidence de l'immigration sur les villes;
 un guide, publié à l'intention des immigrants,
- un guide, publié à l'intention des immigrants, sur le logement au Canada;
- les questions de discrimination dans le domaine du logement;
 les gestionnaires d'immeubles résidentiels et les informations qu'il leur
- faut pour assurer la gestion des logements destinés aux néo-Canadiens ou aux locataires provenant de diverses cultures.

La SCHL produit des informations dans de nombreuses langues, notamment des enregistrements vidéo adaptés en polonais, japonais, russe, allemand, coréen, tchèque, mandarin et espagnol. Les communiqués de presse sont envoyés aux médias servant les groupes ethnoculturels et les minorités visibles.

domaine de la violence familiale, notamment les organismes qui servent les minorités visibles et les communautés ethnoculturelles. Le Centre produit des feuilles d'information dans 12 langues autres que le français et l'anglais (arabe, chinois, allemand, italien, grec, polonais, portugais, panjabi, somalien, espagnol, ukrainien et vietnamien).

• Les services sont fournis aux clients dans une langue autre que le français ou l'anglais, au besoin.

Santé Canada aborde l'élaboration de ses programmes et de ses politiques sous l'angle de la santé de la population. L'état de santé est déterminé par de nombreux facteurs, dont la culture. La culture peut vouloir dire la langue, les symboles, les croyances, les attitudes, les coutumes et les expériences. Certaines personnes ou groupes de personnes peuvent être exposés à plus de risques pour la santé que d'autres en raison de leur situation socio-économique ou de leur marginalisation, d'une stigmatisation, de la perte ou de la dévaluation du langage ou de la culture, ainsi que d'un manque d'accès à des soins de santé appropriés d'un point de vue culturel. Tous ces facteurs peuvent avoir une incidence sur la façon dont les gens considèrent les risques pour la santé et dont ils acquièrent une bonne santé et la conservent.

- La Direction générale des services médicaux octroie des fonds à des établissements d'un point de vue ethnoculturel.
- Le Programme national de recherche et de développement dans le domaine de la santé encourage les chercheurs à inclure des aspects ethnoculturels dans leurs propositions. Il veille en outre à ce que ses évaluateurs soient au fait des questions de santé qui se rapportent aux groupes ethnoculturels.

La Direction générale de la promotion et des programmes de la santé (DGPPS) forme des partenariats avec d'autres entités afin d'inciter des groupes ethnoculturels particuliers à promouvoir la santé et prévenir la maladie, et ce, au moyen de documents de publications et des ressources communication, comme des affiches, des publications et des ressources audiovisuelles. Diverses coalitions communautaires ont obtenu une aide financière afin de pouvoir élaborer et fournir des services; parmi elles, on note des organismes de santé communautaires, des organismes transculturels et des groupes d'établissement d'immigrants.

- La Section de la santé de l'enfant, de la jeunesse et de la famille travaille avec un large éventail de partenaires, dont des organismes ethnoculturels à tous les échelons. La Déclaration conjointe : Prévention du syndrome d'alcoolisme foetal et des effets de l'alcoolisme sur le foetus a été établie en consultation avec les associations nationales représentant les spécialités de la médecine, des associations nationales représentant les sage-femmes. Le Conseil canadien de la santé multiculturelle a pris part à l'élaboration de ce document.
- La Section de la santé de l'enfant, de la jeunesse et de la famille s'assure que les documents et films vidéo éducatifs qu'emploient les parents et fles spécialistes de la santé comportent une représentation multiculturelle.
- La Section de prévention de la violence familiale travaille de pair avec diverses organisations non gouvernementales d'envergure nationale, comme le Conseil ethnoculturel du Canada, en vue de répondre aux besoins des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles sur le plan des questions liées à la violence familiale.

À Santé Canada, tous les messages de promotion de la santé tiennent compte de l'éventail le plus large qui soit de communautés ethnoculturelles. Les Canadiens devraient se reconnaître dans les messages que leur gouvernement leur transmet.

- Images de santé est une liste de contrôle destinée aux personnes qui produisent des images visuelles, comme des dessins, des photographies ou des films vidéo pour le compte de Santé Canada. Cette liste aide le Ministère et ses partenaires à illustrer la diversité de la population au Canada. Un disque compact contenant des photographies correspondant aux lignes directrices d'Images de santé a été produit à l'intention des partenaires du Ministère au sein d'organisations non gouvernementales et sanitaires.
- Le calendrier En toute sécurité, qui s'étend sur 16 mois, et qui a été produit par la Section de la santé, de la jeunesse et de la famille, est axé sur la sécurité. Les photographies présentées sont celles de parents et d'enfants véritables qui illustrent la diversité culturelle du Canada.
- Le Centre national d'information sur la violence dans la famille fournit des renseignements sur les personnes et les organism-s œuvrant dans le

- Le Programme Nouveaux Horizons: Partenaires des aînés a financé 45 projets axés sur les personnes âgées appartenant à des groupes ethnoculturels.
- Le collectif des femmes immigrantes du Québec a obtenu des fonds en vue de la réalisation d'un projet destiné à mieux faire connaître les problèmes auxquels font face les immigrantes âgées. Dix émissions d'une demi-heure ont été réalisées et diffusées par six stations de radio communautaire de la province. Ces émissions ont mis l'accent sur divers problèmes, comme les sévices, la violence, l'usage impropre des médicaments et les problèmes que rencontrent les fournisseurs de soins.
- Le Programme d'action communautaire pour les enfants (PACE) et le Programme canadien de nutrition pré-natale ont étudié des façons de joindre les communautés ethnoculturelles. Plus de 28 p. 100 des projets du PACE offrent des services dans des langues autres que le français ou l'anglais. Un certain nombre de projets du PACE ont publié des documents dans des langues non officielles. Ainsi, un projet réalisé en Ontario a produit, en 12 langues différentes, une série de brochures sur l'art d'être parent.
- Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance étudie les préoccupations des communautés ethniques et minoritaires visibles en consultant les membres du Conseil ethnoculturel du Canada, du Conseil canadien de la santé multiculturelle ainsi que de la Fondation de recherche sur l'alcoolisme et la toxicomanie. En outre, le Bureau travaille de concert avec Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada. Des consultations communautaires ont lieu et des renseignements sont diffusés aux organismes d'établissement et de services aux immigrants à l'échelon communautaire.
- Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance a étudié le problème de l'abus de substances intoxicantes chez les immigrantes, les réfugiées et les femmes des minorités visibles. Le rapport découlant de cette étude a été diffusé aux gouvernements des provinces et des territoires, à des organismes de lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme, à des organismes de défense des femmes, à des organismes nationaux ethnoculturels et de santé, ainsi qu'à des groupes chargés de l'établissement et des services aux immigrants à l'échelon communautaire.

L'aide aux familles dans les communautés ethnoculturelles

Santé Canada a sidé la Canadian Association of Family Resource Programs à publier un document intitulé Reflecting our Communities: A Handbook on Ethnocultural Diversity in Family Resource Programs. Ce document encourage les programmes de ressources familiales, comme les joujouthèques, à être plus sensibles à la diversité ethnoculturelle. Il est demandé aux parents, aux spécialistes et aux bénévoles d'examiner d'un œil critique leurs programmes et de mettre en œuvre des politiques et des préjugés.

Le Fonds de partenariat pour les enfants, un projet de Santé Canada qui s'étendait sur quatre ans, a pris fin en 1996. Le Fonds a soutenu divers projets innovateurs visant à protéger les enfants et à favoriser leur développement, au Canada comme à l'étranger. Le rapport final du Fonds, inititulé Mettre à profit les leçons tirées du Fonds de partenariat pour les enfants, qui reflète son caractère international et multiculturel, est publié en français, en anglais, espagnol et portugais.

Ready or Not/Partons du bon pied est un programme d'éducation destiné aux parents ayant des enfants âgés de 8 à 12 ans. Les informations sont présentées dans un langage simple et facile à comprendre, et les éléments visuels sont représentatifs d'un point de vue culturel. Le programme joint les parents par l'entremise d'organismes de service social et d'organismes communautaires, et est également dispensé dans le cadre de cours d'anglais, langue seconde. La formation des animateurs est dispensée dans un certain nombre de langues.

Le Programme des contributions à la promotion de la santé accorde des fonds, pendant une durée déterminée, à des organismes bénévoles sans but lucrairf en vue de la réalisation de projets innovateurs dans le domaine de la promotion de la santé qui visent à renouveler le système de santé au Canada. L'un des principes qui entrent en jeu dans la création de ces projets est la prise en compte des groupes ethnoculturels. Le Citizenship Council of Manitoba a ainsi obtenu des fonds pour la réalisation d'un projet national destiné à produire des documents éducatifs à l'intention des gens qui, du fait de leurs manque de connaissances ou d'obstacles linguistiques, culturels et économiques, connaissances ou d'obstacles linguistiques, culturels et économiques, ont de la difficulté à obtenir des services de santé.

- Le Bureau des technologies d'apprentissage a financé un projet visant à augmenter le nombre d'interprètes judiciaires de langue étrangère au Canada.
- Par l'entremise du programme Visions des services de garderie, le Ministère finance deux programmes destinés aux familles de réfugiés offerts par le Mosaic Centre de la Calgary Immigrant Aid Society.
- Divers services, surtout dans le cadre du Programme de la sécurité du revenu, sont adaptés aux communautés ethnoculturelles. Les employés sont encouragés à utiliser leurs connaissances de langues autres que le français ou l'anglais pour servir la clientèle. Les bureaux locaux de DRHC, situés dans toutes les régions du Canada, répondent aux besoins de leur collectivité en fournissant des publications et des services dans les langues requises.
- DRHC diffuse tous ses communiqués de presse aux médias ethnoculturels.
- Les employés et gestionnaires sont incités à suivre une formation en matière de diversité. Un cours d'une durée de 22 jours, intitulé « La diversité culturelle au Canada », a été mis au point à l'intention des employés des services de recouvrement et de la comptabilité des recettes. Le personnel de Human Rights Partnerships a suivi un cours portant sur la valorisation de la diversité.

SANTÉ CANADA

Les activités de Santé Canada sont fondées sur le principe qui consiste à traiter chacun avec équité, dignité et respect. La diversité et l'égalité sont un élément permanent de chaque programme, politique ou pratique.

L'équité en matière d'emploi au sein de la sonction publique sédérale

DRHC est chargé de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1996), laquelle garantit la pleine participation de tous les assujetits à la réglementation active. La Loi oblige les employeurs assujetits à la réglementation fédérale qui emploient plus de annuelles sur l'emploi temporaire, à temps partiel et à temps plein permanent de plusieurs groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, dont les minorités visibles. Le ministre du Travail dépose un rapport d'activités annuel au Parlement.

DRHC élabore des programmes qui aident les Canadiens en chômage à réintégrer le milieu du travail. Ces programmes sont établis en consultation avec divers partenaires locaux, dont des membres des minorités visibles et des communautés ethnoculturelles.

- Des jeunes et des nouveaux arrivants appartenant à une minorité visible ont aidé à créer la Stratégie d'emploi des jeunes.
- Des jeunes appartenant à une minorité visible ont acquis les compétences nécessaires pour exploiter leur propre entreprise dans le cadre d'un programme d'entrepreneuriat pour les jeunes à Hamilton (Ontario).
- Un projet Service Jeunesse Canada organisera, à l'intention de 15 jeunes appartenant à un groupe minoritaire visible, des ateliers portant sur la préparation au monde du travail. Les participants auront aussi comme mentors des gens d'affaires venus d'Afrique.
- Le Secrétariat national à l'alphabétisation travaille en partenariat avec des organismes ethnoculturels de l'ensemble du Canada afin de répondre à leurs besoins d'alphabétisation.
- La Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre comporte des membres d'organismes ethnoculturels qui prennent part à l'élaboration de ses politiques et entretiennent des liens avec leurs organismes constitutifs.

CONSEIT DE KECHEKCHES WĘDICYTES DU CANADA

Bien que les études relatives aux questions liées à la diversité culturelle soient financées par un autre organisme, le Conseil de recherches médicales (CRM) du Canada est déterminé à s'assurer que les recherches menées dans le domaine de la santé qu'il finance aident les Canadiens de toutes origines.

- De nouveaux systèmes informatiques en voie de mise au point aideront le CRM à repérer les projets associés aux groupes ethnoculturels ainsi qu'aux minorités visibles.
- La participation continue du CRM à des programmes d'échange internationaux aide à mieux connaître des cultures différentes au sein des recherches dans le domaine de la santé.
- D'autres projets aident à créer des liens entre le CRM et des groupes communautaires au Canada. Des consultations ont été entreprises pour aider la communauté juive canadienne à mettre sur pied une fondation de recherche dans le domaine de la santé.
- Les employés ont suivi une formation relative à la diversité afin de s'assurer que les publications du CRM sont sensibles aux questions de nature multiculturelle.

DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) aide les Canadiens à participer pleinement à la vie en milieu de travail et au sein de des familles du pays tout entier. Il favorise aussi l'établissement d'un milieu de travail équitable, sûr, sain, coopératif et producitf, qui contribue au bien-être socio-économique de l'ensemble des Canadiens.

CONSEIT DE KECHEKCHES EN SCIENCES HUMVINES

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada est le principal organisme fédéral de financement des recherches universitaires et de la formation des diplômés dans le domaine des sciences humaines. Il est possible d'obtenir de cet organisme la liste complète des subventions et des bourses d'études qui ont été approuvées en 1996-1997.

- Des chercheurs universitaires dont les projets ont été financés par le CRSH recueillent des données sur la diversité culturelle et les communautés ethnoculturelles. En 1996-1997, les subventions et les bourses d'études octroyées par le CRSH ont compris un grand nombre de projets axés sur les questions ethnoculturelles, dont des études sur le vieillissement et l'ethnicité, les jeunes des communautés vieillies et l'apprentissage d'une langue seconde, la migration, les minorités visibles et la loi, l'enseignement de l'anglais et la diversité culturelle, de même que la manière de faire face à la discrimination.
- Le CRSH joint les communautés ethnoculturelles grâce à des points de contact identifiés par des chercheurs universitaires canadiens, au moyen d'une liste centrale d'organismes ethnoculturels de même qu'en diffusant des communiqués de presse aux médias ethnoculturels.
- Le CRSH a poursuivi les travaux entrepris avec le Conseil de recherches médicales et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie en vue de l'établissement d'un code commun de déontologie visant les recherches qui mettent en cause des humains. Ce code est conçu pour inclure la participation de membres de groupes ethnoculturels et de minorités visibles.
- Les employés du CRSH mettent en application leurs compétences multilingues dans des lettres ainsi que dans le cadre de réunions, des relations internationales et des services d'extension à la communauté. Ils sont également encouragés à suivre une formation dans le domaine de la diversité ethnoculturelle.

CONDITION FÉMININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) a pour fonction d'informer les femmes de toutes origines et d'intégrer leurs perspectives différentes, dans le cadre de ses processus de consultation, de ses envois de renseignements et de son bulletin Perspectives. Ce dernier est envoyé par la poste à des groupes et des organismes ethnoculturels féminins à l'échelon national, régional et local.

CFC a entrepris en 1996-1997 un certain nombre de projets de recherche qui portent expressément sur la diversité.

- CFC a publié une étude intitulée Un toit bien à soi : les nouvelles voix du déracinement et de la dépossession, qui analyse les besoins et les conditions de logement des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité ethnique. En plus d'examiner les questions d'inégalité et de discrimination que l'on relève dans le système canadien de logement, le rapport étudie les effets de la politique d'immigration sur les conditions de logement.
- CFC est partenaire de Metropolis, un projet de recherche international qui porte sur l'incidence que peuvent avoir l'immigration, l'intégration et la diversité culturelle sur les centres urbains. La contribution de CFC comprenait, entre autres, un atelier sur les recherches en matière de politiques d'intégration et d'immigration, tenu dans le cadre de la première Conférence nationale sur l'immigration.
- Le Programme de promotion de la femme a financé 41 projets destinés à traiter des préoccupations des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible de toutes les régions du Canada, et plus particulièrement dans les domaines de l'égalité économique, de la particulièrement dans les domaines de l'égalité économique, de la organismes qui ont bénéficié d'une aide technique et financière figurent l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada, le Conseil canadien des femmes musulmanes, la Immigrant Women of Saskatchewan Inc., la Calgary Immigrant Women's Association et le Réseau interculturel des femmes du Nouveau-Brunswick.

- Afin de tâter le pouls des Canadiens au sujet de l'immigration et des questions connexes, la Direction générale des affaires publiques de CIC les consulte de façon régulière et intensive. Elle suit également une variété de questions relatives à la diversité, de pair avec le ministère du Patrimoine canadien.
- CIC suit ce qui se dit au sujet de la citoyenneté, de l'immigration et du multiculturalisme dans la presse écrite et électronique en langue tierce afin de comprendre les points de vue des communautés ethnoculturelles du Canada. Des analyses des principaux articles, reportages et questions sont diffusées parmi les employés du Ministère. Ce projet est également exécuté de pair avec Patrimoine canadien.
- Le Ministère publie des documents en français, en anglais et dans d'autres langues afin de renseigner les communautés ethniques de l'ensemble du Canada. Par exemple, CIC a publié une brochure intitulée Canadian Language Benchmarks ESL for Adults and ELS for Literacy Learners, en espagnol, panjabi, arabe, somalien, cantonais, vietnamien et tamoul. Un certain nombre de films vidéo sont également offerts dans de nombreuses langues.

L'une des principales stratégies de CIC sur le plan des ressources humaines consiste à respecter l'engagement pris à l'égard d'un effectif diversifié et bilingue. Le Ministère a entrepris trois grandes initiatives : une enquête d'auto-identification, une vérification d'essai de la part de la Commission canadienne des droits de la personne sur le programme d'équité en matière d'emploi, ainsi que la planification d'activités éducatives axées sur le thème d'un milieu de travail respectueux.

Des profils culturels informatisés sont mis à la disposition des employés qui travaillent directement auprès des clients. Ces documents de référence fournissent des renseignements sur les 26 pays d'où proviennent la plupart des immigrants et des réfugiés qu'accueille le Canada. Il existe aussi des profils sur les quatre grandes religions autres que le christianisme et le judaïsme, de même qu'un profil sur les victimes de la torture. Tous les profils sont actualisés en fonction des victimes de la torture. Tous les profils sont actualisés en fonction des évolutions qui surviennent dans le contexte mondial.

- Le cinquantenaire de la Loi sur la citoyenneté canadienne (1et janvier 1947) a été marqué par un certain nombre de cérémonies de réaffirmation de la citoyenneté canadienne, auxquelles ont souvent participé des membres de communautés ethnoculturelles. Une série de publications ont décrit la contribution des nouveaux arrivants à l'édification du Canada.
- La seconde série de consultations sur le Renouvellement de l'établissement a été tenue avec des groupes ethnoculturels et d'autres communautés qui s'occupent d'encourager les Canadiens à accepter les immigrants. Un rapport faisant suite aux consultations expose les nouvelles façons d'aborder les services d'intégration et d'établissement.

De nouveaux outils pour l'élaboration des politiques

Le projet Metropolis est un travail de recherche innovateur auquel prennent part de nombreux ministères et qui consiste à mener des études interdisciplinaires sur l'immigration, la diversité et la transformation de villes. L'objectif visé est de lier les recherches à l'élaboration de politiques qui répondent aux besoins de tous les Canadiens, indépendamment de leur appartenance ethnique ou de leur race.

Quatre centres d'excellence, répartis dans tout le pays, ainsi qu'un vaste réseau de chercheurs étudient l'immigration et la diversité culturelle. Chaque centre travaille de concert avec des organismes communautaires à toutes les étapes du projet. Ces derniers participent aussi aux conférences nationales et internationales organisées dans le cadre du projet. Des chercheurs ont procédé à un examen exhaustif de la littérature portant sur l'immigration et l'ethnicité, et plus d'une centaine de projets de recherche ont été entrepris sur le sujet de la diversité culturelle. Un séminaire portant sur les crimes haineux et les préjugés a été tenu en vue de préparet les sur les crimes haineux et les préjugés a été tenu en vue de préparet les travaux de recherche qui seront menés dans ce secteur.

Les participants au projet Metropolis comprennent CIC, le ministère du Patrimoine canadien, Condition féminine Canada, Santé Canada, la SCHL, Justice Canada, Développement des ressources humaines Canada et Services correctionnels Canada.

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE DE LA SANTÉ

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels que les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête d'un logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travaux de recherche sur la santé et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration des politiques du Canada touchant la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

VELVIBES INDIENNES EL DU NORD CANADA

Etant donné que les services d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AIWC) sont axés sur les Autochtones et les peuples du Nord, lesquels ne sont pas directement visés par la Loi sur le multiculturalisme canadien, les initiatives multiculturelles du Ministère sont orientées vers ses employés.

AINC a créé un groupe consultatif qui représente les intérêts des minorités visibles. Ses membres rencontrent le sous-ministre deux fois par année afin de discuter des questions relatives à la diversité. Ils souhaitent se rendre à l'avenir dans les bureaux régionaux du Ministère afin de sensibiliser les employés à ces questions et de traiter des préoccupations de ces derniers.

CILOXENNELĘ EL IWWICKYLION CYNYDY

En raison de son mandat, les clients de Citoyenneté et Immigration Canada (CI) sont parmi les plus diversifiés au monde. Les activités de CIC visent une clientèle dont les antécédents ethnoculturels sont nombreux, et le ministère entretient des liens, des partenariats et des rapports étroits avec des groupes ethnoculturels et des minorités visibles au sein du Canada et autour du globe.

La ministre de CIC a chargé un groupe consultatif de procéder à un examen indépendant de la Loi sur l'immigration du Canada, et ce, en consultation avec une variété de groupes d'intérêt, dont des représentants de minorités ethnoculturelles et visibles. Le rapport du groupe sera présenté à la fin de 1997.

Le Ministère fournit aussi divers services à titre non officiel afin d'aider à communiquer avec les fournisseurs de l'État qui s'expriment dans une langue autre que l'anglais et le français. Les employés qui parlent le mandarin, le cantonais et le panjabi sont encouragés à utiliser ces compétences au travail et ce, surtout dans la région du Pacifique et le secteur de Toronto. Le Centre d'apprentissage des langues du Ministère offre des documents de référence, des cassettes audio et d'autres outils qui permettent d'apprendre de nouvelles langues.

Les nouveaux visages de la population canadienne

Statistique Canada publie des données tirées du recensement et d'autres enquêtes portant sur la diversité culturelle et les questions relatives aux minorités ethnoculturelles. Au nombre de ces publications figurent les suivantes :

- Tendances sociales canadiennes
- Statistiques démographiques trimestrielles
 Statistiques démographiques annuelles
- Olamo's erisitym as stillosi uni sosadon
- Données sur l'équité en matière d'emploi
- Les jeunes et les minorités de langue officielle Rapport sur l'état de la population du Canada

La sensibilité du Ministère aux questions relatives à la diversité trouve un écho dans les stratégies d'emploi grâce à ses politiques et à ses pratiques en matière d'emploi. Statistique Canada accorde de l'importance aux employés dont les antécédents culturels et les compétences linguistiques sont différents. Les employés qui parlent une langue autre que l'anglais et le français sont encouragés, lorsque cela convient, à utiliser ces compétences lorsqu'ils répondent aux demandes d'information des médias ou du public. Le Ministère tient compte aussi des questions de nature ethnoculturelle dans ses communications internes.

LBY AY OX LOBITCS EL SEBAICES CONAEBNEWENLY OX

Bien que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) n'assume aucune responsabilité de programme qui soit directement liée au multiculturalisme, le Ministère assure un accès égal à tous ceux qui désirent fournir des biens ou des services au gouvernement fédéral.

- TPSGC dispense au personnel une formation sur les relations interculturelles et interraciales ainsi que sur la gestion de la diversité.
- Le Ministère traite rapidement les plaintes de discrimination entre autres, la discrimination fondée sur l'origine ethnique qui sont liées aux marchés d'approvisionnement de TPSGC.

STATISTIQUE CANADA

Aux yeux de Statistique Canada, il est de la plus haute importance d'inclure les Canadiens de toutes origines dans le recensement et d'autres enquêtes. En interrogeant les répondants au recensement sur leur ascendance, le Ministère aide les Canadiens à se faire une meilleure idée de qui ils sont et d'où ils proviennent.

Statistique Canada s'efforce de veiller à ce que les différences linguistiques et culturelles n'entravent pas la collecte des données du recensement.

- Dans les périodes de recensement, Statistique Canada fournit des documents sur le recensement dans 65 langues différentes.
- Les recenseurs reçoivent des cartes qui comportent un message simple, présenté dans une variété de langues; cela donne aux répondants la possibilité de choisir la langue qu'ils préfèrent employer.
- Pour le Recensement de 1996, des lignes téléphoniques d'assistance ont été établies à six endroits à travers le pays. Les employés du Ministère ont répondu à 366 000 appels, en 65 langues différentes, dont le français et l'anglais.
- Des représentants de groupes ethnoculturels diversifiés ont participé à la mise à l'essai de la campagne de publicité relative au Recensement de 1996.
- Des centres ethnoculturels et des groupes communautaires de toutes les régions du pays ont diffusé des documents publicitaires sur le Recensement. Statistique Canada a également diffusé des annonces sur le Recensement dans des journaux et des postes de télévision et de radio ethniques.

- Élections Canada a retenu les services d'une agence de publicité pour préparer une campagne de publicité ethnoculturelle.
- Élections Canada a fourni des informations de base aux médias communautaires dans 23 langues non officielles afin d'aider à recenser les électeurs présents dans les diverses communautés ethnoculturelles. Des communiqués de presse et des trousses d'information ont été diffusés aux médias ethnoculturels, et Élections Canada a participé à diverses activités et expositions afin de cibler des groupes ethnoculturels diverses activités et expositions afin de cibler des groupes ethnoculturels
- Un cours de formation portant sur la diversité culturelle a été élaboré à l'intention des nouveaux directeurs du scrutin.

SECKĘLYKIYL DU CONSEIL DU TRĖSOR

Le Secrétariat du Conseil du Trésor soutient la Loi sur le multiculturalisme canadien dans le rôle qu'il joue en tant que coordonnateur de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale. L'objectif visé est de s'assurer que celle-ci reflète la diversité de la société canadienne. Un grand nombre des initiatives du Conseil du Trésor sur le plan de l'équité en matière d'emploi sont gérées par la Commission de la fonction publique.

- Le Programme d'initiatives des mesures spéciales est conçu pour activer la mise en œuvre de mesures d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique en procurant une aide financière, technique ou d'autre
- fonction publique en procurant une aide financière, technique ou d'autre nature aux gestionnaires et aux membres de groupes désignés.
- Le Fonds d'innovation des mesures spéciales étaye les projets qui amélioreront le recrutement, le maintien en fonction et le perfectionnement des employés faisant partie de groupes désignés. Au 31 mars 1997, 166 projets avaient été approuvés, et 111 étaient à l'étude.
- Le Conseil du Trésor a établi un cadre stratégique qui fera de l'équité en matière d'emploi un élément clé du renouvellement de la fonction publique au sein du gouvernement canadien.

l'usage des fonctionnaires fédéraux, des spécialistes de la gestion des ressources humaines ainsi que des particuliers et ou groupes intéressés. Entièrement organisée et cataloguée, la collection est maintenant accessible au moyen de la page d'accueil Internet de la CFP.

- La CFP a organisé le lancement officiel de la collection de documents sur la diversité à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Un groupe multiculturel, comprenant le président de la CFP et un représentant du Haut comprenant le président de la CFP et un représentant du Haut diversité au sein de la fonction publique. Le lancement de la collection diversité au sein de la fonction publique. Le lancement de la collection s'inscrivait dans le cadre d'une série vouée à l'apprentissage continu, appelée La chronique du livre.
- Certains projets et initiatives sont annoncés dans les médias ethnoculturels. La CFP annonce les possibilités d'emploi qui visent les groupes ethnoculturels dans la langue du groupe en question ainsi que dans les journaux appropriés, et fait parvenir aussi les informations pertinentes aux associations ethnoculturelles compétentes. Par exemple, à Vancouver, la CFP a régulièrement recours à la section des annonces de services publics des médias ethniques pour faire connaître les postes à combler.
- La CFP communique avec diverses associations et communautés ethnoculturelles pour leur faire connaître les politiques et les programmes de recrutement. Elle peut aussi organiser des ateliers de travail à l'intention de ces groupes.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada déploie des efforts spéciaux pour aider les personnes qui peuvent avoir de la difficulté à exercer leur droit de vote, notamment les nouveaux citoyens et les membres des communautés ethnoculturelles.

 Pour l'élection générale de 1997, Elections Canada a retenu les services d'un agent de liaison ethnoculturel en vue de dresser un plan d'information exhaustif portant sur le processus électoral et la manière de voter.

membres de groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. L'objectif consiste à intensifier leur participation au sein de la catégorie des cadres. Le programme a permis de recenser 70 employés prometteurs et de les préparer à accéder à un poste de niveau supérieur dans le cadre d'une formation et d'affectations de travail. Le CCG a mis au point et dispensé la formation au leadership et à la gestion.

Le CCG présente également des exposés aux délégations internationales qui viennent au Canada pour y suivre une formation ou une orientation au sujet des méthodes et des pratiques canadiennes.

COWWISSION DE TY ŁONCLION ŁUBLIQUE

La Commission de la fonction publique (CFP) est chargée de nommer des personnes compétentes à la fonction publique, ainsi qu'au sein de cette dernière. La CFP dispense aussi des programmes de formation et de perfectionnement.

- A la CFP, la Direction de la gestion de la diversité administre le Programme d'initiatives des mesures spéciales, qui offre de l'aide et des stimulants financiers pour le recrutement, la promotion, le maintien en fonction, le perfectionnement et la formation de membres issus des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Pour ce qui est du Programme de recrutement postsecondaire et du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, la CFP a écrit à plus de 1 000 particuliers et associations en vue de faire connaître la campagne et de solliciter leur aide pour communiquer l'information à leurs membres.
- Une campagne destinée aux agents du service extérieur a été axée sur les candidats qui parlaient le mandarin, l'arabe, le japonais, le russe ou le coréen.
- Dans la Région de la Capitale nationale, la CFP a mis en place un système qui permet de consulter une banque de données formée par 13 associations et organisations chargées de recruter un effectif diversifié.
- La collection La Diversité de la CFP est une série complète de livres, de films vidéo et de revues qui traitent de la diversité. Elle est destinée à

YDMINISTRATION GOUVERNEMENTALE

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres et de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont aussi chargés d'établir les normes relatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et les organismes respectent ces normes. Élections Canada organise les élections et les référendums au niveau fédéral.

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

Le Bureau du Vérificateur général (BVG) du Canada n'offre pas directement de programmes au public. Toutefois, lorsqu'il procède à la vérification d'un ministère ou d'un organisme fédéral qui sert les groupes ethnoculturels et minoritaires visibles, il prend en compte les besoins de ces derniers.

Le BVG reconnaît aussi dans son énoncé de mission la valeur que représentent des employés dont les antécédents, les cultures et les expériences sont diversifiés. Il a établi un comité d'équité en matière d'emploi et participe à diverses activités ethnoculturelles, comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

CENLKE CYNYDIEN DE CEZLION

Le Centre canadien de gestion (CCG) a pour objectif de fournir à la fonction publique fédérale un groupe de cadres hautement compétents, innovateurs et sensibles. Les questions multiculturelles sont soulevées dans tous les programmes de base du CCG — le Programme de stagiaires en gestion, le Programme d'affectations de carrière, le Leadership pour le cadre de direction et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres.

• Le CCG collabore avec la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor dans le cadre du Programme de diversité et leadership. Il s'agit d'un programme de mesures spéciales conçu pour accroître les possibilités et améliorer le potentiel des

- Dans certains trains de l'Ouest et à la gare de Vancouver, les menus, les panneaux indicateurs et les instructions sont présentés en trois langues : l'anglais, le français et le japonais.
- Via Rail cible parfois les groupes ethnoculturels et minoritaires visibles, en faisant paraître des annonces dans des publications ethnoculturelles, en parrainant des activités sociales et en travaillant de concert avec des agences de voyage ethnoculturelles.
- Via Rail passe en revue ses programmes et ses politiques pour vérifier s'ils répondent aux besoins d'un groupe d'employés diversifié. Le code qu'applique Via Rail en matière de tenue vestimentaire et d'uniformes tient compte de la diversité culturelle. Les méthodes de gestion sont sulfisamment souples pour prendre en compte la plupart des obligations religieuses des employés. Toutes les publications internes de Via Rail illustrent la diversité ethnique de cette société. Les employés sont encouragés à perfectionner et à utiliser leurs compétences dans des lancourages autres que l'anglais et le français.

de charité qui aide les marins de toute nationalité qui débarquent au port de Halifax. La mission aide souvent des gens qui attendent leur audience de l'immigration, ainsi que les nouveaux Canadiens qui arrivent au pays comme membres d'équipage d'un navire étranger.

TRANSPORTS CANADA

La diversité du Canada se reflète dans les expositions, les projets audiovisuels et les publications de Transports Canada.

- Le Guide nord-américain des mesures d'urgence est publié en anglais, en français et en espagnol. Ce document a été conçu à l'intention des services de lutte contre les incendies, des corps policiers et des autres services d'urgence qui sont les premiers à arriver sur les lieux d'un accident de transport comportant des matières dangereuses. Il a été préparé par Transport comportant des matières dangereuses. Il a été transport des États-Unis et du Mexique.
- Un document d'information d'une page, publié par le Centre de développement des transports et traduit en espagnol, japonais et chinois, est utilisé lors de la visite de délégations chinoises ainsi que lors des missions relatives à l'ALÉNA. Il est possible d'obtenir, sur demande, ce document dans une autre langue.

Une formation en matière de diversité est dispensée aux employés du Ministère. Pour mieux servir les clients, on les encourage à parler une langue autre que l'anglais ou le français. Les employés prennent part aussi à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ainsi qu'aux exposés présentés dans le cadre de la Célébration de la diversité. Des calendriers portant sur la diversité ont été distribués au personnel.

VIA RAIL CANADA INC.

Via Rail a pris diverses mesures pour répondre aux besoins de ses clients et de ses employés qui possèdent des antécédents ethnoculturels très variés.

• Via Rail sert maintenant sur demande à ses passagers des repas kascher, hindous et musulmans.

Dans le cadre de son programme philatélique, la SCP a émis un timbre commémoratif sur le Nouvel An chinois. Lancée le 7 janvier 1997 en prévision du début de l'année du bœuf (le 7 février), cette émission de timbres a été l'une des plus réussies de l'histoire récente de la SCP. Deux mois après le lancement, des feuilles de timbres non coupées, vendues 20 \$ par la SCP, s'échangeaient au prix de 90 \$ sur le marché des collectionneurs de timbres.

Servir les clients dans leur propre langue

À Toronto, le personnel de soutien aux détaillants a travaillé avec le Conseil postal des services à la clientèle local et un organisme communautaire - Culture Link - afin de concevoir un programme permettant de mieux répondre aux besoins des clients de langue mandarine. Grâce à cette collaboration, le personnel des points de vente internes et franchisés ont suivi une formation spéciale, et une brochure a été produite en anglais et en mandarin. Le nouveau programme offre aussi aux employés parlant le mandarin ou le cantonais la possibilité de travailler dans leur langue maternelle.

Transports

Ce secteur compte un des principaux transporteurs ferroviaires du pays, ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes canadiennes dans le domaine des transports. Il regroupe également les sociétés chargées d'assurer la gestion des administrations de pilotage qui aident les capitaines à diriger leurs navires dans nos ports et dans nos voies d'eau navigables intérieures. Le champ d'activité des administrations de pilotage, dans l'Atlantique ou le Pacifique, dans le fleuve Saint-Laurent ou les Grands Lacs, couvre de vastes régions géographiques.

VDWINISLBYLION DE LICOLVEE DE L'ATLANTIQUE

L'Administration de pilotage de l'Atlantique (APA) ouvre à toutes les communautés ethnoculturelles les consultations qu'elle tient avec les propriétaires de navires, les agents maritimes, les représentants de l'industrie, les employés et tous les échelons de gouvernement. L'APA accorde également un appui énergique à Missions to Seamen, un organisme

programmes de formation sur les relations interculturelles sont offerts aux employés.

SOCIĘLĘ CYNYDIENNE DES BOSLES

La Société canadienne des postes (SCP) a pour fonction de servir tous les Canadiens, et elle reconnaît et met en évidence la diversité chez ses clients et ses employés, de même que par l'entremise de ses produits.

- Un grand nombre des employés du service à la clientèle de la SCP (centres d'appels téléphoniques, réclamations et correspondance) parlent ou comprennent des langues autres que l'anglais et le français. La SCP est donc souvent en mesure de servir ses clients dans une langue non officielle.
- En 1996, la SCP a mené des recherches afin d'examiner les possibilités de promouvoir, au sein de marchés particuliers, ses produits de messageries internationales. À l'occasion des fêtes de Noël de 1996, des messages publicitaires présentés dans des langues non officielles ont paru dans une trentaine de publications dont les lecteurs appartiennent aux communautés italienne, chinoise et japonaise.
- Chaque année, près d'un million d'enfants du monde entier envoient une lettre au Père Noël (Pôle Nord, Canada, HOH 0H0), dans plus d'une vingtaine de langues. Des employés de la Société offrent leurs services pour lire toutes les lettres et y répondre dans la langue des enfants qui les ont écrites.
- La SCP a été l'un des trois promoteurs d'un concours littéraire tenu en 1997 pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Six poèmes et compositions, choisis parmi 750 textes portant sur la façon d'instaurer l'harmonie entre les races dans une société multiculturelle, ont été publiés dans le Free Press de London, en mars 1997.
- Dans le cadre d'un projet pilote Intranet réalisé l'an dernier, la SCP a affiché sur son site Web concernant l'équité en matière d'emploi un calendrier de la diversité faisant ressortir et décrivant les principaux congés nationaux et fêtes religieuses.

minoritaire visible, et est impatiente de former de nouveaux partenariats avec des Canadiens de toutes origines en vue de promouvoir le Cap-Breton et d'en assurer le développement.

Services et normes

Les organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services au public canadien, aux entreprises et aux organisations syndicales. Elles ont aussi pour rôle de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

WONNVIE BOXVIE CYNYDIENNE

Pour créer des pièces qui reflètent la richesse de l'histoire culturelle du Canada, la Monnaie royale a recours aux services d'artistes issus de diverses communautés ethnoculturelles de manière à ce que les thèmes choisis soient exploités avec exactitude et créativité. Un groupe de travail, dont les membres connaissent le vietnamien, l'espagnol, l'italien et d'autres langues, aide la Monnaie royale à vendre ses produits sur des marchés étrangers concurrentiels.

La Monnaie royale a également pris diverses mesures pour mieux faire connaître ses produits auprès de groupes ethnoculturels, au Canada comme à l'étranger.

- La Monnaie royale a parrainé un festival international de courses de bateaux-dragons de manière à ce que cette activité coïncide avec le lancement de sa pièce de Hong Kong. D'autres produits ont été annoncés dans la communauté au moyen de messages publicitaires annoncés et télédiffusés dans les langues chinoises.
- Les documents qui traitent des produits et des services de la Monnaie royale sont publiés en six langues. Bien que ces publications soient principalement destinées aux marchés étrangers, elles sont diffusées au Canada lorsqu'il le faut.

La Monnaie royale est résolue à promouvoir, au sein de son effectif, le respect des personnes dont les expériences culturelles sont différentes. Des

- Diverses initiatives d'emploi, comme les programme de mesures spéciales, tiennent compte de la représentation des groupes minoritaires visibles au sein du Ministère, surtout à l'échelon de la direction.
- Le Ministère investit dans des cours de formation des employés où il est question des différences de cultures, de valeurs, d'attitudes et de croyances.
- « Harcèlement en milieu de travail » aide les employés à comprendre les attitudes et les comportements qui peuvent être une cause de préjugés et de discrimination.
- « Effet bénéfique de la diversité » fait ressortir la valeur de la diversité au travail.
- « Techniques de communication spécialisées » traitent de la colère et des communications interculturelles.

Pour ce qui est du secteur des douanes, Revenu Canada a pour mission d'empêcher que les documents à caractère haineux franchissent les frontières du pays. Au cours de l'année écoulée, le Ministère a intercepté environ 80 importations de documents soupçonnés d'être de la propagande haineuse, selon la définition que donne à cette expression le Code criminel

Code criminel.

SOCIĘLĘ D'EXPANSION DU CAP-BRETON

La Société d'expansion du Cap-Breton (SECB) reconnaît qu'il est nécessaire de compter sur la participation des groupes ethnoculturels et minoritaires visibles pour aider à étendre l'économie du Cap-Breton audelà de l'industrie houillère.

La SECB consulte des groupes représentatifs de la communauté pour l'aider à s'acquitter de son mandat. Sa collaboration avec le Black Business Initiative et les travailleurs de Développement des ressources humaines Canada affectés à l'extension de services à la communauté a permis de créer des projets au Cap-Breton.

d'entreprise exploitée par des entrepreneurs appartenant à un groupe d'entreprise exploitée par des entrepreneurs appartenant à un groupe

- Les employés des bureaux de la région du Pacifique participent à des colloques, des séminaires et des émissions qui se déroulent dans des langues autres que le français ou l'anglais afin d'aider à expliquer les programmes du Ministère à différents groupes ethnoculturels. L'information sur la fiscalité et les douanes est disséminée par l'entremise des médias chinois à Vancouver ainsi que dans un journal de langue chinoise à Hong Kong, par des agents de Revenu Canada parlant le cantonais.
- Le Répertoire des compétences des employés dans une langue tierce permet au Ministère de tirer le plus grand parti possible des compétences linguistiques de son personnel. La liste est diffusée à tous les bureaux régionaux afin d'aider à servir les clients qui s'expriment dans une langue autre que le français ou l'anglais.
- Cinq publications de Revenu Canada sont disponibles dans une langue autre que le français ou l'anglais. La carte de déclaration du voyageur, par exemple, est produite en panjabi, italien, japonais, polonais, allemand, espagnol, croate, portugais, chinois mandarin, néerlandais et coréen.

Les questions ethnoculturelles constituent un élément important du plan d'action du Ministère en matière d'équité. Revenu Canada entend élaborer ser le plan de l'imposition et autres programmes. Le plan traitera des questions d'accessibilité et d'uniformité des services, des communications, de même que de la satisfaction de la clientèle.

La reconnaissance des compétences et des possibilités que procure à Revenu Canada un effectif diversifié est une priorité. Le Ministère est conscient de l'atout que constituent les questions culturelles dans la création d'un milieu de travail coopératif.

- Revenu Canada demande régulièrement avis auprès d'un comité consultatif national afin de s'assurer que l'on répond aux besoins des employés du Ministère qui appartiennent à une minorité visible.
- Les programmes de recrutement sont annoncés dans les médias ethnoculturels.

cas échéant, des informations écrites en cantonais, mandarin et vietnamien.

• Afin d'établir des liens plus étroits avec les pêcheurs d'origine vietnamienne, le Ministère a recruté un garde-pêche parlant le vietnamien, dans le cadre du programme des agents des pêches du Ministère.

Le MPO a pris diverses mesures afin de s'assurer que l'on règle les problèmes relatifs aux groupes ethnoculturels et minoritaires visibles à mesure qu'évolue l'effectif du Ministère.

- Le MPO a vérifié les taux de représentation des employés appartenant à
 des groupes désignés afin de s'assurer qu'au sein du Ministère, la
 compression des effectifs se faisait de manière équitable.
- Le MPO met actuellement au point un programme destiné à dispenser, à 6 000 employés, une formation en matière de diversité culturelle. Ce programme aidera le personnel et la direction à prendre conscience de la diversité de l'effectif et à favoriser une attitude de soutien.

KENENN CYNYDY

Revenu Canada s'efforce de veiller à ce que ses programmes soient à la portée de tous les Canadiens, et que l'on traite de manière juste et équitable tous les contribuables, toutes les entreprises et tous les voyageurs qui ont recours à ses services.

- Le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt du Ministère aide les clients de toutes origines à remplir leur déclaration de revenus. Ce programme, établi il y a 25 ans pour aider les personnes âgées, s'étend aujourd'hui à de nombreuses communautés ethnoculturelles. Revenu Canada forme 15 000 bénévoles aux origines ethnoculturelles et linguistiques très variées.
- Les bureaux de Revenu Canada présentent des exposés sur la façon de remplir les déclarations de revenus et offrent d'autres programmes aux groupes ethnoculturels et minoritaires visibles du pays tout entier.

- des projets entrepris en collaboration avec le Secrétariat d'État (Asie-Pacifique) et le Secrétariat d'État (Multiculturalisme) (Situation de la
- des projets spéciaux, comme un guide électronique à l'intention des entreprises exportatrices, qui renseigne sur la façon de faire des affaires dans des cultures différentes.

Industrie Canada reconnaît la valeur que présente un effectif diversifié doté d'une vaste de gamme de compétences linguistiques et culturelles. Le Ministère est résolu à gérer cette diversité de manière efficace.

- Les questions relatives à la diversité sont intégrées dans les programmes de formation d'Industrie Canada et, plus particulièrement, le cours de gestion axée sur les personnes. Ce cours, offert depuis deux ans, a été donné à 491 gestionnaires.
- Industrie Canada compte parmi son effectif des employés qui parlent l'allemand, l'ukrainien, le finlandais, l'italien et le chinois. Ces personnes servent la clientèle dans ces langues, de manière informelle. Le Centre de ressources pour les employés aide ces derniers à apprendre des langues nouvelles.

PÉCHES ET OCÉANS

Le ministère des Pêches et des Océans (MPO) reconnaît l'importance qu'il y a de faire participer les Canadiens de toutes origines à la gestion de nos ressources marines et dulçaquicoles. L'accessibilité des programmes à un milieu de pêche diversifié et en évolution demeure une priorité.

- Le MPO a réalisé le film vidéo intitulé Observe, Record and Report en cantonais, mandarin et vietnamien afin de mieux faire comprendre les infractions aux règles relatives à la pêche dans la région du Pacifique. Ce film a été diffusé par le service de câblodiffusion Rogers de Vancouver, et mis à la disposition de bibliothèques, de centres communautaires et des bureaux de district du Ministère.
- Des avis concernant la pêche de crabes immatures ont été affichés en plusieurs langues dans la région du Pacifique. Des panneaux mis en place sur des plages, sur des quais et dans des marinas comportaient, le

Une employée se démarque

À Vancouver, une employée de la région a agi comme porte-parole d'Environnement Canada au sein de la communauté chinoise. Elle a établi une ligne téléphonique en langue chinoise fournissant des informations météorologiques 24 heures sur 24. Elle a monté un kiosque en langue chinoise à l'exposition annuelle sur les immigrants afin de sensibiliser les néo-Canadiens aux questions écologiques. Un film vidéo, des brochures et des affiches sur les espèces menacées d'extinction étaient disponibles en cantonais, mandarin, coréen et vietnamien. L'employée d'Environnement Canada a également organisé des ateliers sur l'écocivisme dans toute la ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise. Le sous-ville de Vancouver à l'intention de la communauté chinoise.

INDUSTRIE CANADA

Industrie Canada s'efforce d'inclure les Canadiens de toutes origines dans l'édification d'une économie qui soutient la croissance, crée des emplois et hausse les revenus.

Le Ministère étend de bien des façons ses services aux communautés ethnoculturelles; en voici quelques exemples :

- des annonces dans des médias régionaux et locaux qui servent des communautés ethnoculturelles particulières;
- la participation à des activités organisées par des consulats et des chambres de commerce représentant d'autres pays et groupes ethnoculturels;
- e le parrainage d'un programme de la Colombie-Britannique intitulé Ethno Council Export Awards;
- des consultations avec des groupes de réflexion, des comités consultatifs et des organismes communautaires afin de s'assurer que le Ministère sert convenablement sa clientèle diversifiée;

Pour servir efficacement ses clients, le Ministère tient un répertoire des compétences linguistiques de ses employés. Le personnel a également la possibilité de suivre une formation interculturelle.

ENAIRONNEMENT CANADA

Les consultations publiques constituent un élément important des activités d'Environnement Canada, qui encourage et soutient la participation des Canadiens de toutes les communautés, dont les communautés ethnoculturelles.

- Le programme de financement Action 21 s'adresse à tous les organismes à but non lucratif, notamment les groupes ethnoculturels. Au nombre des projets financés figurent le Groupe de travail sur l'Amérique latine, l'Association de la jeunesse ukrainienne ainsi qu'un certain nombre de projets axés sur les néo-Canadiens. La région de l'Ontario a créé un poste qui vise à étendre les services aux minorités visibles et aux néo-Canadiens.
- Dans l'ensemble du Ministère, les employés ont la possibilité de s'exprimer dans des langues autres que le français et l'anglais dans le cadre de projets internationaux mis sur pied par l'entremise de la Brigade verte.

Une formation est dispensée au personnel et aux membres de la direction sur le sujet de l'excellence par la diversité. Environnement Canada célèbre dans tout le pays la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. La région de l'Atlantique a participé à une « journée de sensibilisation culturelle » avec d'autres ministères fédéraux. À Downsview (Ontario), les employés ont pris part à une discussion en groupe sur le racisme dans les organismes scientifiques et techniques.

Gérer la diversité d'une manière plus efficace

Avec l'aide d'un expert-conseil de l'extérieur, le CNRC a passé en revue ses initiatives antérieures concernant les questions relatives à la diversité. Il a déterminé que l'équité et le multiculturalisme sont deux aspects qu'il est nécessaire d'intégrer aux méthodes de gestion. Plusieurs secteurs où une formation supplémentaire s'impose ont ainsi été relevés :

- gestion de la diversité
- prévention et règlement des conflits
- intégration, dans les plans d'activités, d'objectifs liés à l'équité en
- matière d'emploi supervision et encadrement d'employés d'origines diverses
- techniques d'entrevue exemptes de préjugés

DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest (DEO) a pays, y compris les clients de toutes les origines ethnoculturelles.

- Là où la demande le justifie, des renseignements sont publiés en mandarin et en japonais.
- Le Ministère a un réseau de plus d'une centaine de points de services dans des collectivités différentes, dont des centres de services aux entreprises du Canada, des bureaux de la Société d'aide au développement des collectivités et des centres de services pour les fennnes entrepreneurs.
- Le Ministère finance divers projets ethnoculturels, comme le Ukrainian Cultural and Education Centre de Winnipeg, l'Italian Manitoba et le Club de canoë Treffpunkt de Saint-Boniface, au Manitoba.

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

Le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) reconnaît qu'un effectif diversifié et une sensibilisation aux questions ethnoculturelles peuvent aider à promouvoir les recherches scientifiques et industrielles qui revêtent de l'importance pour le Canada. Le CNRC continue de favoriser, dans le cadre de ses programmes, la reconnaissance et le respect des préoccupations d'ordre culturel.

- En octobre 1996, le CNRC a affermi sa politique concernant le harcèlement en milieu de travail, et a résolu d'agir sans délai dans tous les secteurs où peuvent être commis des actes de harcèlement, notamment ceux fondés sur l'origine ethnique ou la religion.
- Le CNRC élabore une base de données pour la gestion de la diversité, qui permettra d'établir un lien entre ses experts-conseils en ressources humaines et divers groupes et organismes communautaires. Cette base de données aidera le CNRC à ouvrir ses portes à un éventail plus vaste de groupes ethnoculturels.
- L'information scientifique et technique mondiale est en grande partie rédigée dans la langue anglaise, mais le CNRC déploie tous les efforts pour se procurer des publications scientifiques partues dans toutes les langues, partout sur la planète, pour les conserver dans sa collection à l'Institut canadien de l'information scientifique et technique (ICIST). Par exemple, l'ICIST détient des revues publiées en allemand, en russe et en chinois.
- Un calendrier de la diversité a été remis à tous les employés du CNRC à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Les dessins présentés ont été choisis parmi des œuvres soumises par les enfants d'employés du CNRC. Dans un message annexe, le président du CNRC a confirmé l'engagement pris par cet organisme à l'égard de la tolérance, du respect et de la compréhension de tous les employés.

ont monté des kiosques représentant leur culture ou leurs antécédents, et une carte illustrant les pays d'origine des employées a été affichée, pour montrer la grande diversité de cultures que l'on retrouve à la Banque. Outre sa politique d'équité en matière d'emploi, ses mesures de recrutement proactives et ses cours sur la gestion de la diversité, la Banque respecte aussi diverses fêtes religieuses. Un comité consultatif, formé de représentants aux origines ethnoculturelles diversifiées, aide à établir et mettre en œuvre les programmes de la Banque.

BUREAU FÉDÉRAL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL (QUÉBEC)

Le Bureau fédéral de développement régional (Québec) (BFDR(Q)) favorise le développement économique à long terme et la durabilité de l'emploi dans les régions du Québec où les revenus sont faibles, la croissance économique est lente et les possibilités d'emploi sont insulfisantes. Le BFDR(Q) s'intéresse surtout à la petite et la moyenne entreprise ainsi qu'à l'acquisition de compétences en gestion d'entreprise.

- Le BFDR(Q) travaille en collaboration étroite avec 54 Sociétés d'aide au développement des collectivités au Québec. Ces dernières reflètent la diversité des communautés où elles sont implantées.
- Les employés parlant une langue autre que le français ou l'anglais utilisent leurs compétences lorsqu'ils servent des clients qui appartiennent à des groupes ethnoculturels.
- Tous les gestionnaires ont pris part à un atelier sur la diversité, afin de prendre davantage conscience des questions relatives à la diversité et à l'équité en matière d'emploi, et de prendre des mesures à cet égard. La plupart des gestionnaires ont déjà suivi une formation sur la promotion de valeurs fondamentales, dont la diversité.
- Le BFDR(Q) encourage la participation aux activités spéciales, comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Au cours de l'année écoulée, 80 nouveaux entrepreneurs immigrants ont obtenu une aide grâce au Programme d'orientation des entrepreneurs immigrants de l'APECA. Ces personnes ont ainsi eu la possibilité de se renseigner sur le milieu des affaires locales et de nouer avec ce dernier des alliances commerciales, ainsi que d'obtenir des informations sur l'économie locale, la fiscalité, le droit des affaires, les possibilités d'importation ou d'exportation et l'expérience d'autres entrepreneurs.

BYNÕNE DE DĘNETOЬЬЕWENL DN CYNYDY

Dotée de 80 succursales dans l'ensemble du pays, la Banque de développement du Canada travaille en collaboration étroite avec les associations ethnoculturelles locales de gens d'affaires. Les programmes et les ressources documentaires sont conçus pour refléter la diversité des clients, ainsi que celle des employés de la Banque.

- En Ontario, une affiche présentant les photographies d'employés de divers groupes ethniques a été exposée dans tous les bureaux de la Banque.
- La Banque a produit et diffusé un guide gratuit d'une trentaine de pages zzà l'intention des entrepreneurs, intitulé Établir une entreprise au Canada: un guide pour les néo-Canadiens.
- La Banque consulte régulièrement les milieux d'affaires ethnoculturels afin de mettre au point et d'améliorer des produits et des services destinés aux clients appartenant aux communautés ethnoculturelles et aux minorités visibles.
- Les employés qui s'expriment dans une langue autre que les deux langues officielles du Canada sont encouragés à s'exprimer dans cette langue lorsqu'ils servent des clients qui appartiennent à des groupes ethnoculturels.

BANQUE DU CANADA

En 1997, dans le cadre de la campagne Centraide, la Banque du Canada a organisé une foire multiculturelle afin d'aider à célébrer le cinquantenaire de la Loi sur la citoyenneté canadienne (1^{et} janvier 1947). Des employés

- des séminaires sur la diversité;
- la promotion de la Semaine du multiculturalisme et de la Semaine de lutte contre le racisme;
- la création d'un conseil sur la diversité en milieu de travail au sein de la Direction générale de l'Ontario;
- une enquête auprès des employés afin de cerner les problèmes liés aux questions ethnoculturelles.

Environnement, finances et développement

Certains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les recettes de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

VILLAUTIQUE AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) évolue dans une région où les communautés ethnoculturelles sont de petite taille et fort dispersées. L'Agence reconnaît la nécessité d'aider ces dernières à prendre part à ses programmes.

 L'APECA et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse ont financé conjointement un programme d'échanges destiné aux jeunes entrepreneurs noirs. Sept Néo-Écossais noirs et sept marrons jamaïcains ont ainsi pris part à un échange d'une durée de six mois en vue de perfectionner leurs compétences et de créer des projets pour leurs communautés et eux-mêmes.

issus de communautés ethnoculturelles profitent de la connaissance et de l'habitude qu'ils ont des coutumes, des langues et des valeurs de ces deux régions pour mener à un terme fructueux le programme d'exportation.

AAC a également lancé un programme pilote sur la gestion d'une maind'œuvre diversifiée.

COMMISSION CYNYDIENNE DES CEVINS

La Commission canadienne des grains (CCG) traduit l'information qu'elle destine à des publics ne parlant ni le français ni l'anglais.

- Des exposés sur les activités de la CCG ont été faits en portugais, en espagnol et en chinois, et un film vidéo sur la Commission était disponible en espagnol.
- Des renseignements sur les consultations internationales de la CCG concernant les céréales étaient disponibles en chinois, égyptien, allemand, hongrois, italien, polonais, portugais, russe, espagnol, thailandais, turc, ukrainien et vietnamien.
- Les employés de la CCG qui s'expriment couramment dans d'autres langues utilisent leurs compétences de bien des façons : comme interprètes, porte-paroles, traducteurs et fournisseurs de services.
- La CCG étend ses services aux communautés ethnoculturelles par l'entremise de divers organismes, tels que le International Centre of Winnipeg et le Manitoba Multicultural Resources Centre.

SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

La Société du crédit agricole (SCA) continue de veiller à ce que ses produits et services soient à la portée de tous les Canadiens du milieu agricole, indépendamment de leurs antécédents ethnoculturels.

Au cours de l'année écoulée, les initiatives de la SCA ont mis l'accent sur la sensibilité des employés aux questions culturelles. Les programmes comprenaient les activités suivantes :

DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Agriculture et alimentation

Les organismes fédéraux du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont pour rôle de gérer et de promouvoir les ventes de produits agricoles canadiens au pays et à l'étranger, et de faire de la recherche. Ces organismes favorisent la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur agro-alimentaire.

VERICULTURE ET AGRO-ALIMENTAIRE

Agriculture et Agro-alimentaire Canada (AAC) a pris diverses mesures visant à accroître le nombre d'employés appartenant à des groupes et hoculturels et des minorités visibles et à inciter les étudiants provenant de ces groupes à envisager une carrière scientifique dans le domaine agricole. Les activités entreprises comprennent les suivantes :

- Le Centre de recherche de Swift Current a embauché des membres de groupes minoritaires visibles qui avaient besoin d'actualiser leur travail dans le domaine de la recherche. Pour les stagiaires, le programme était une occasion de nouer des contacts personnels et de perfectionner leurs compétences.
- En vue d'encourager les étudiants de groupes minoritaires visibles à poursuivre des études post-secondaires dans le domaine scientifique, l'Agence canadienne d'inspection des aliments a embauché des étudiantes d'été pour le bureau régional de la Nouvelle-Écosse. Les stagiaires ont travaillé pendant de courtes périodes au sein de différentes parties de l'Agence, et elles pouvaient consulter un mentor qui leur était affecté.

AAC s'efforce d'intensifier les exportations de produits agricoles et alimentaires vers l'Asie et l'Amérique latine. Des membres du personnel

Canadiennes pourront poursuivre l'édification d'une société qui est avant tout juste, une société envers laquelle chaque citoyen éprouve un sentiment d'appartenance, une société qui encourage chacun à contribuer à l'avenir de la collectivité et du pays, enfin, une société dans laquelle la justice pour tous constitue une réalité.

problèmes nécessitant une intervention et de faire des recommandations sur les moyens les plus efficaces que pourraient prendre le gouvernement et les intervenants pour les résoudre.

Meilleure coordination

- Sous la direction du ministère de la Justice, du Solliciteur général et du ministère du Patrimoine canadien (Programme du multiculturalisme), le gouvernement a mis en place un processus interministériel visant à amener différents intervenants à élaborer un plan d'action fédéral pour contrer les crimes haineux et les activités motivées par les préjugés.
- Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien parraine l'élaboration d'un rapport résumant les différentes initiatives et responsabilités des ministères et des organismes fédéraux en ce qui concerne les crimes haineux et les activités motivées par les préjugés. Ce rapport constituera un outil de coordination précieux pour les activités menées à ce chapitre.

Кесћетсће

Le ministère du Patrimoine canadien et le ministère de l'Industrie ont commandé récemment la réalisation d'une étude comparative internationale des diverses approches adoptées par les gouvernements pour lutter contre la diffusion de messages haineux sur Internet.

Education du public

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien attirera une attention particulière sur les activités motivées par la haine et les préjugés dans sa campagne de sensibilisation du public entourant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars). La Campagne du 21 mars touche un vaste auditoire de jeunes âgés de 13 à 18 ans ainsi que le grand public par le truchement des médias.

Le cinquantenaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme nous donne l'occasion de réitérer notre engagement à éliminer la haine autour de nous. Les crimes haineux et les activités motivées par les préjugés nuisent à la compréhension mutuelle et à l'harmonie et ils affaiblissent le potentiel du Canada. En faisant preuve d'optimisme et de détermination, les Canadiens et Canada.

d'incidents motivés par la haine a projeté cette question à l'avant-scène et a incité le gouvernement à concentrer son action sur les activités motivées par la haine et les préjugés et leurs effets sur les Canadiens et Canadiennes.

De plus, les nations éprouvent de nouvelles difficultés à contrôler la diffusion de propagande haineuse. Les groupes haineux et les semeurs de haine se sont aperçus qu'Internet était un outil de propagande efficace pour diffuser leurs messages de haine et de violence. Les méthodes traditionnelles employées pour limiter la diffusion de propagande haineuse se sont avérées inefficaces pour contrer les activités menées sur Internet.

Que fait le gouvernement du Canada pour combattre les activités motivées par la haine et les préjugés?

La lutte contre la haine se livre à bien des niveaux. Le gouvernement du Canada combat activement la promotion de la haine et cherche à en empêcher la croissance dans nos collectivités en concentrant ses efforts sur les aspects suivants.

Garantir des recours judiciaires adéquats

- Le Parlement a adopté une loi permettant aux tribunaux de condamner plus sévèrement les crimes motivés par la haine fondée sur les préjugés entretenus contre tout groupe protégé par la législation sur les droits de la personne.
- Le ministère du Solliciteur général travaille en étroite collaboration avec les services de police du Canada qui ont mis sur pied des unités de lutte contre le crime haineux, vouées à combattre les crimes motivés par la haine et à éliminer les groupes haineux.

Partager l'information

En avril 1997, la secrétaire d'Etat (Multiculturalisme) (Situation de la femme) a organisé une Réunion nationale de planification sur les crimes haineux et les activités motivées par les préjugés, en collaboration avec le solliciteur général et le ministre de la Justice. On a demandé aux représentants des communautés les plus touchées par les crimes haineux et les activités motivées par les préjugés de déterminer les principaux et les activités motivées par les préjugés de déterminer les principaux

Quels sont les effets des activités motivées par la haine et les préjugés?

Les activités motivées par la haine et les préjugés entraînent des conséquences affreuses chez les victimes; ces derniers sont susceptibles d'éprouver des sentiments de peur, d'isolement, de détresse, de colère ou de honte face à ce qui leur arrive. En réalité, ces gestes regrettables nous travail et à l'école. Elle renforce l'adoption d'une attitude de confrontation entre groupes et met en place un cycle de violence et de vengeance. La haine détruit les liens qui unissent nos collectivités et notre pays et anéantit le détruit les liens qui unissent nos collectivités et notre pays et anéantit le respect mutuel nécessaire à l'édification de collectivités fortes et saines.

Les activités motivées par la haine et les préjugés détruisent notre capacité à offrir des chances égales pour tous, l'équité et la démocratie, qui sont les fondements du Canada, et minent nos valeurs fondamentales de respect, d'égalité et de sécurité.

Pourquoi le gouvernement canadien s'attaque-t-il maintenant aux activités motivées par la haine et les préjugés?

Les activités motivées par la haine et les préjugés constituent un problème de plus en plus aigu au Canada. Au cours des trois dernières années, le nombre d'incidents motivés par la haine et les préjugés signalés à la police a augmenté d'environ 50 p.100 par année dans toutes les régions du pays. La promotion de la haine, des crimes haineux et des préjugés a sapé les efforts du gouvernement visant à édiffier une société forte, saine et unie par les liens du respect mutuel et de l'entraide.

Dans un rapport récent présenté au ministère fédéral de la Justice, le professeur Julian Roberts, du département de Criminologie de l'Université d'Ottawa, estime qu'environ 60 000 crimes haineux sont commis chaque année dans les trois principaux centres urbains du Canada.

Bien que le gouvernement fédéral ait contribué à contenir certains aspects des crimes haineux depuis bon nombre d'empêcher le mouvement (Douanes) est chargé en permanence d'empêcher le mouvement transfrontalier de propagande haineuse au Canada), cette multiplication

- agressions ou autres actes de violence;
- ° menaces, intimidation, harcèlement;
- vandalisme et détérioration d'une propriété par l'inscription de
- promotion de la haine ou du génocide par la distribution de documents, l'utilisation d'enregistrements téléphoniques, de l'Internet, de vidéos ou de musique véhiculant des messages racistes.

Une activité motivée par la haine ou les préjugés peut être perpétrée par une personne ou un groupe informel, mais ausai par des organismes bien nantis régis par une structure hiérarchique disciplinée. À l'heure actuelle, on estime à 40 le nombre de groupes haineux actifs au Canada. Ces groupes cherchent habituellement à recruter leurs membres auprès des jeunes.

Un document sur les activités haineuses, publié récemment par la Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, rapporte les faits suivants:

Dans un article publié dans le New York Times en 1990, Daniel Goleman résume les conclusions d'une étude effectuée par des chercheurs américains sur les crimes haineux, en particulier sur leurs auteurs, leurs motivations et la raison pour laquelle des gens qui ne commettraient pas seuls des crimes violents le font librement en groupe. Les conclusions de l'étude sont les suivantes :

- 1. Les crimes haineux sont beaucoup plus souvent meurtriers que les autres formes d'agressions et nécessitent l'hospitalisation des victimes quatre fois plus souvent que les autres types d'agressions.

 2. Ces crimes sont le fait des jeunes : la plupart des auteurs sont des
- Ces crimes sont le fait des jeunes : la plupart des auteurs sont des adolescents ou des jeunes dans la vingtaine. Cependant, ce ne sont pas des gestes de rébellion propres à la jeunesse : ils constituent plutôt un exutoire pour des sentiments partagés par la famille, les amis et la collectivité.
- 3. La grande majorité de ces crimes sont commis en groupe de quatre personnes ou plus. On observe que plus le groupe est important, plus le délit est violent.
- 4. Ces crimes reflètent les émotions primaires suscitées par l'affection portée par une personne à l'endroit de son propre groupe. Ces sentiments profonds d'appartenance à un groupe sont particulièrement forts dans des périodes d'incertifude économique et politique.

PAR LA HAINE ET LES PRÉJUGÉS

L'exposé suivant concerne un certain nombre de problèmes nouveaux et se veut le point de départ d'une discussion entre tous les Canadiens et Canadiennes préoccupés par ce problème grandissant.

- Dans une école d'une petite collectivité de la Colombie-Britannique, on distribue des prospectus qui insultent les Canadiens et Canadiennes d'origine asiatique et incitent les élèves à joindre les rangs d'un groupe visant à faire du Nord-Ouest de l'Amérique du Nord le « foyer des Blancs ».
- Dans la région des Prairies, un cimetière juif est la cible de vandales, qui peignent des croix gammées sur des pierres tombales renversées.
- Un homme de race noire, propriétaire d'un petit magasin à Toronto, est forcé de fermer boutique après avoir été victime d'une série d'attaques qui se sont terminées par un incendie majeur. Chaque attaque était soulignée par des graffitis racistes tracés sur la devanture du magasin.
- Au Québec, un groupe de jeunes hommes battent un homme à mort au cours d'une agression menée contre des gais.
- Un enfant, dont les parents ont émigré de l'Inde pour s'établir en Nouvelle-Écosse, est la cible constante d'insultes racistes dans la cour d'école et subit durant tout l'hiver des attaques de « boules de glace » à l'aller et au retour de l'école.

Ces incidents entrent tous dans la catégorie des « activités motivées par la haine et les préjugés », c'est-à-dire des actes, commis contre une personne ou une propriété, inspirés par la haine ou les préjugés qu'entretient leur auteur à l'endroit d'un groupe caractérisé par la race, la religion, la nation, l'ethnie, l'orientation sexuelle, le sexe ou une incapacité.

Les activités motivées par la haine ou les préjugés peuvent prendre bien des formes :

- 3. Renforcer la capacité des institutions publiques à s'adapter et à éliminer les obstacles à un accès équitable et en appuyant la participation des diverses collectivités aux processus décisionnels.
- 4. Encourager et aider les ministères et organismes fédéraux à élaborer des politiques, pratiques et programmes inclusifs qui leur permettent de respecter leurs obligations en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.
- 5. Accroître la connaissance et la compréhension du multiculturalisme, du racisme et de la diversité culturelle au Canada et alimenter un dialogue éclairé sur ces sujets.

Aide financière

Le Programme du multiculturalisme s'adresse à tous les citoyens canadiens ainsi qu'aux personnes ayant le statut de résident permanent. Une aide financière sera accordée aux organisations communautaires et bénévoles, aux particuliers ainsi qu'aux sociétés privées (pour des activités de nature non commerciale) du Canada, pour appuyer des projets qui poursuivent les commerciale) du Programme du multiculturalisme.

« Le Programme renouvelé du multiculturalisme est fondé sur les buts de la Politique de multiculturalisme et de la Loi sur le multiculturalisme canadien et il résulte de la première étude globale du programme depuis 25 ans. Il a été conçu afin de répondre aux besoins en constante évolution de la société canadienne », a affirmé la secrétaire d'État, Madame Hedy Fry, à l'occasion du lancement du nouveau programme.

Le Programme renouvelé du multiculturalisme

Le Programme renouvelé du multiculturalisme se fonde sur les objectifs de la Politique du multiculturalisme et de la Loi sur le multiculturalisme canadien et il répond aux principales recommandations de l'examen stratégique. Le Programme a été conçu de sorte à offrir une perspective plus stratégique et davantage axée sur les enjeux en ce qui concerne ses différents volets.

Les trois objectifs fondamentaux de la Politique du multiculturalisme sont :

l'identité: promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez des personnes aux antécédents variés un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada;

la participation civique : encourager, au sein d'une population canadienne diversifiée, un niveau d'activité de la part des citoyens et citoyennes, leur offrant la capacité et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays;

la justice sociale : édiffier une société qui garantit à tous et à toutes un traitement juste et équitable, en plus de répondre aux besoins des personnes de toutes provenances et de respecter leur dignité.

Mandat du programme renouvelé

« Renforcer le Canada par la promotion d'une société inclusive dans laquelle les gens de toutes origines ont un sentiment d'appartenance et d'attachement au pays parce qu'ils sont respectés comme individus et reconnus comme composante essentielle d'une identité canadienne en mutation. »

Le programme renouvelé mettra l'accent sur les propositions qui répondront à au moins un des objectifs dont s'est doté le Programme du multiculturalisme :

- 1. Contribuer à l'élaboration de stratégies qui facilitent la pleine et active participation des communautés ethniques, raciales, religieuses et culturelles au sein de la société canadienne.
- 2. Faciliter la mobilisation collective pour la résolution et la prévention des conflits fondés sur l'ethnie, la race, la religion ou la culture et contre les actes haineux.

CONTEXTE DU RENOUVELLEMENT MULTICULTURALISME: LE PROGRAMME DU

Le Canada a connu d'importants changements d'ordre social, culturel, économique et technologique depuis l'adoption de la politique de multiculturalisme, il y a 25 ans. Notre société est davantage pluraliste qu'elle ne l'était au moment où le gouvernent fédéral a officiellement reconnu le caractère multiculturel du Canada, en 1971.

Au printemps 1995, le ministère du Patrimoine canadien a entrepris une révision stratégique de ses activités liées au multiculturalisme. Cet examen ne portait pas sur la politique de multiculturalisme en soi. Le gouvernement multiculturalisme en effet de souscrire à cette politique et à la Loi sur le multiculturalisme canadien, lesquelles visent à favoriser le respect mutuel entre Canadiens, à encourager la participation équitable des citoyens provenant de tous les horizons ethniques et raciaux à la vie de la société, et à inspirer un sentiment d'attachement et d'appartenance au Canada.

L'examen visait à faire en sorte que le Programme fédéral du multiculturalisme demeure à la hauteur des besoins de notre société en constante mutation et de plus en plus diversifiée. Il a été convenu que pour répondre aux attentes de la population, le gouvernement devait gérer ses ressources limitées de façon plus judicieuse, en veillant à l'exécution de programmes efficaces et rentables.

Certaines activités particulières ont fait l'objet d'évaluations périodiques mais l'ensemble du Programme n'a jamais été revisé depuis l'adoption de la politique de multiculturalisme, en 1971. L'examen stratégique comportait une analyse des activités financées et du mode d'exécution du programme, une étude des projections démographiques, une évaluation des activités réalisées dans tout l'appareil fédéral et qui portent sur le multiculturalisme, une analyse des politiques qui sont en vigueur dans ce domaine au Canada et ailleurs dans le monde, ainsi qu'un examen approfondi des recherches portant au le multiculturalisme et la diversité.

On y donne également un aperçu des changements apportés au Programme du multiculturalisme au cours des deux dernières années. Le soutien réitéré à la politique du multiculturalisme est le signe d'un gouvernement responsable et d'une saine gestion des affaires publiques.

Cette politique du multiculturalisme a constitué une première mondiale. Elle demeure l pierre angulaire de la détermination des Canadiens et Canadiennes à donner le meilleur d'eux-mêmes, tant au plan personnel que collectif. Le présent Rapport 1996-1997 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien est accompagné d'une analyse des problèmes qu'il reste à résoudre, des progrès à accomplir et des partenariats qui seront nécessaires à la réalisation de cet objectif.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État ulticulturalisme) (Situation de la femme)

SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME) (SITUATION DE LA FEMME)

Le Programme du multiculturalisme du Canada englobe les Canadiennes de toutes origines dans ses efforts pour promouvoir les grandes valeurs canadiennes d'égalité, de respect et d'ouverture. Le présent Rapport annuel brosse un tableau des activités réalisées en ce sens. Mais avant tout, il participe à l'effort soutenu de l'ensemble de l'appareil gouvernemental fédéral en vue d'inciter les Canadiens et Canadiennes à vaincre les barrières à l'égalité des chances pour tous et à offrit à chacun la possibilité d'apporter sa pleine contribution au bien-être de la nation.

L'enracinement d'un sentiment d'identité et d'appartenance chez tous les Canadiens et Canadiennes passe par un esprit de collaboration dans chaque secteur de la société. De même, l'inclusion et la participation de chaque citoyen demandent des efforts réels de la part du secteur privé, du secteur public et des organismes bénévoles. De plus, l'objectif d'une justice sociale toujours plus grande ne peut se réaliser que par l'écoute des autres et l'action concertée.

Le respect mutuel de tous les Canadiens et Canadiennes est une condition essentielle à l'édification de la nation. La lutte contre les crimes haineux et le racisme fait partie des efforts accomplis par le gouvernement pour garantir la sécurité dans nos écoles, nos discrimination si nous voulons donner à nos enfants et nos jeunes toutes les chances discrimination si nous voulons donner à nos enfants et nos jeunes toutes les chances possibles dans les années à venir. En répondant aux besoins d'une nation toujours plus diversifiée, le Canada sera en mesure de profiter pleinement des avantages économiques qu'offre une société multiculturelle.

Le présent rapport renferme deux différences notables en comparaison des rapports précédents.

Un chapitre est consacré exclusivement à une analyse lucide des crimes haineux et des activités motivées par les préjugés au Canada. On y traite des initiatives récenument prises à ce chapitre et de la nécessité d'adopter de nouvelles approches pour vaincre ces problèmes. C'est là un enjeu auquel j'accorde la plus haute priorité.



TABLE DES MATIÈRES

NDEX ALPHABÉTIONE DES ORGANISMES
ANNEXES A: Autres organismes Annexe B: La Loi sur le multiculturalisme canadien Annexe C: Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme 109
DENTITÉ NATIONALE ET AFFAIRES CULTURELLES 70
USTICE ET Affaires juridiques
OFILIONE DE DÉFENSE
COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET
OLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE DE LA SANTÉ 35
VDWINISTRATION GOUVERNEMENTALE
Transports 25
Environnement, finances et développement 32 Services et normes
Agriculture et alimentation 10 Environnement, finances et développement 12
VEEVIRES ÉCONOMIQUES 10
Z ÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
ET LES PRÉJUGÉES
CTIVITÉS MOTIVÉES PAR LA HAINE
CONTEXTE DU RENOUVELLEMENT
E PROGRAMME DU MULTICULTURALISME:
iii Chrétien du très honorable Jean Chrétien iii xi iii





PRIME MINISTER - PREMIER MINISTRE

AVANT-PROPOS DU PREMIER MINISTRE

une nation tournée vers la justice, la prospérité, la créativité et l'excellence. la puissance et la valeur de notre divérsité culturelle, nous sommes en mesure d'ériger multiculturalisme est un levier qui vient soutenir cette force. En mettant à profit toute Canada et ses citoyens puisent leur force. La politique canadienne du Notre pays et ses collectivités sont très diversifiés et c'est dans cette diversité que le

nation demande l'inclusion complète et la participation active de tous les Canadiens. tant que société, nous devons nous rapprocher pour progresser. L'édification de la l'acceptation de tous et la compréhension. Pour réaliser pleinement nos capacités en Notre pays est bien enraciné dans les valeurs que sont l'ouverture, le respect mutuel,

Jeunesse. Voilà pourquoi le gouvernement canadien reconnaît, aujourd'hui plus que en cette nouvelle ère : avantage concurrentiel, avantage social et avantage de la particulièrement au Canada. Le pluralisme culturel représente l'avantage du Canada Le concept du village planétaire est en voie de devenir réalité et cela se vérifie

Cela représente à la fois un défi de taille et une chance extraordinaire.

jamais, l'importance de la Politique et de la Loi sur le multiculturalisme.

promouvoir la cohésion sociale et cultiver un sentiment d'appartenance véritable chez d'enrichir les liens qui nous unissent. Nous devons chercher constamment à pas, cependant, nous satisfaire des réalisations passées. Nous devons continuer une terre d'espoir et une réussite de l'esprit humain. Nous ne pouvons et ne devons en songeant avec une fierté légitime que notre pays est reconnu mondialement comme des droits de l'homme. En tant que Canadiens, nous allons souligner cet événement En 1998, le monde entier va célébrer le 50 anniversaire de la Déclaration universelle

tous les Canadiens.

8661 AWATTO



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de celle-ci sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est aussi disponible en médias de substitution. Pour en obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au :

Programme du multiculturalisme Ottawa (Ontario) Ottawa (Ontario)

Tél: (819) 953-1970 Télécopieur: (819) 997-0880

ATME: (819) 994-4957

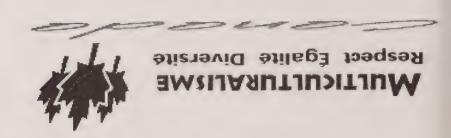
multi_canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique : "Quoi de neuf"

http://www.pch.gc.ca

 \odot Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1998 $N^{\rm p}$ de catalogue Ci95-1/1-1996-1997

1996 - 1997 9^{ième} Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

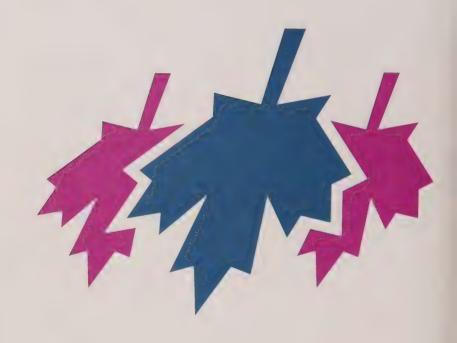


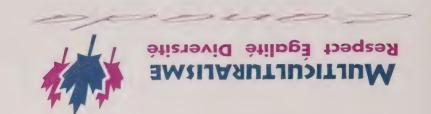
Ministère du Patrimoine canadien





9^{1ème} Rapport annuel sur l'application de la Loi le multiculturalisme canadien







CA1 SS170 - 061

10th Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act









10th Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act, 1997–1998



Department of Canadian Heritage February 1999



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is also available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTD: (819) 994-4957

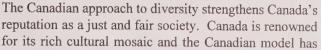
multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" http://www.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 1999 Catalogue No. Ci95-1/1998 ISBN 0-662-64038-1 Ottawa, Canada K1A 0A2

FOREWORD BY THE PRIME MINISTER





become an example for the rest of the world. All Canadians, regardless of their backgrounds, will continue to work together ensuring the full participation of all citizens in all facets of society. I believe that Canada will become a symbol that captures the spirit of the new millennium.

All Canadians were honoured by the recent visit of Nelson Mandela. I was privileged to participate with Mr. Mandela at the launch of the 1999 March 21 Campaign, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination along with more than 40,000 students from over 1,000 schools across Canada.

The commemoration, in 1998, of the 50th anniversary of the *Universal Declaration* of *Human Rights*, was a reminder of how much we have accomplished to make our society responsive to the needs of all Canadians and of how much is left to be done.

Canada's changing demographics and the continuing evolution of Canadian society confirm the importance of multiculturalism, not only to the future of Canada but around the world.

Many of the advances that have been made in Canada in the area of social justice are due to Canada's innovative and unique multiculturalism policy, which has become a pillar of our national identity. The policy and the *Canadian Multiculturalism Act* will continue to be important tools in the building of a strong, just and peaceful Canadian society that is ready for the new century.

Jean Christien

Canadä

Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

His Excellency the Right Honourable Roméo LeBlanc, P.C., C.C., C.M.M., C.D. Governor General and Commander-in-Chief of Canada Rideau Hall

1 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0A1

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the tenth annual report on the operation of the *Act*. This report covers the 1997-1998 fiscal year.

Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

INTRODUCTION BY THE SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM) (STATUS OF WOMEN)

The ten years that have passed since the publication of the first report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* have confirmed the increasing importance of diversity to Canadian society.



With the passage of time, the Multiculturalism Policy has become less and less a mechanism dedicated to isolated groups in Canadian society and more and more a means for all Canadians to work together to realize the ideals that are at the heart of our democracy. Our policy of multiculturalism is inclusive. I intend to ensure that all Canadians, regardless of their origins can enjoy equal rights and be able to participate fully in the responsibilities of citizenship.

This means that all Canadians should have the opportunity to contribute to the best of their ability to Canada's economic, political, cultural and social life. It also means that no Canadian, through discriminatory actions, should prevent any other citizen from reaching this goal.

For this reason, the Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage has actively pursued activities that have supported the objectives of the renewed multiculturalism program: social justice, identity and civic participation. The March 21 anti-racism campaign, for example, has become the most popular and visible component of our efforts to eliminate racism in Canada. It was a humbling yet proud moment for Canada when South Africa's Nelson Mandela participated in the September launch of the 1999 public education campaign.

This report highlights the increasing importance of our work to combat hate crime and bias activity. A particular goal is to ensure that this issue becomes relevant throughout all of government. Hate and bias activity is becoming more pervasive throughout our society and, directly or indirectly, it touches all Canadians. As Government we must recognize the signs and symptoms and take preventative and remedial measures to end it. I am, therefore, working with other departments and non-government organizations to develop a cross-government strategy to address hate and bias crime in Canada.

The Multiculturalism Policy and the *Canadian Multiculturalism Act* are an important part of building a united, democratic and secure nation. It is a means to help Canada become a more effective voice on the global stage and reflects clearly the third pillar of our international strategy to promote Canadian values as a model for world peace and justice.

While I am proud of our achievements over the past year, I am acutely aware of the work still to be done. The Multiculturalism Policy is a work in progress. Its objectives are to work with Canadians and their institutions to create a society based on equality, opportunity and respect.

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

Table of Contents

Foreword by the Right Honourable Jean Chrétien
ntroduction by the Honourable Hedy Fry
A Public Policy Framework for Multiculturalism
Multiculturalism: A Public Policy Issue
About the Canadian Multiculturalism Act
Best Practices
ederal Government Action
Economic Affairs
Government Operations
Health and Social Policy
International Trade, Foreign and Defence Policy
Justice and Legal Affairs
Identity and Cultural Affairs
ppendix A: Other Organizations That Submitted Reports
dex of Organizations



A Public Policy Framework for Multiculturalism

Canada's approach to diversity has evolved over the years and is embedded within a broad framework of civil, political, social, language and minority rights both nationally and internationally. Multiculturalism, as a public policy issue, is reflected in a number of constitutional and statute laws, regulations and practices that recognize the contribution of all Canadians to the fabric of the nation and its economic well-being. The Canadian legislative framework that responds to diversity is extensive and has been expanded and strengthened throughout our history.

During the Second World War, the federal government began to consider the concerns of those members of its population who were of neither French nor British origin. Shaped by the ethnic conflicts playing themselves out on the world stage, policy during the war and its aftermath tended to focus on patriotism and national unity — training immigrants to become loyal Canadian citizens, and defusing inter-ethnic tensions within the nation.

Canada's first Citizenship Act, which brought together various naturalization laws, took effect on January 1, 1947. For the first time, immigrants from non-Commonwealth countries applying for Canadian citizenship were on an equal footing with immigrants who were British subjects. This established the groundwork for an increased focus on human rights and equality in Canada, and helped foster a greater sense of belonging to and participation in Canadian society.

This progress was further enhanced in the 1960s by the introduction of the *Canadian Bill of Rights* by Prime Minister John Diefenbaker, amendments to the *Immigration Act*, and the establishment of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism in 1963. The

Canadian Bill of Rights marked the first time a federal statute barred discrimination on the grounds of race, national origin, colour, religion or sex, and specified the fundamental freedoms of Canadians. The amendments to the Immigration Act, which began in 1962 and were completed in 1967, removed barriers to non-traditional immigrant groups, especially Asians, by replacing the "preferred nationalities" system with a "points" system. As a result of these changes to the Immigration Act, the Canadian mosaic had become a social, cultural and demographic reality.

At the same time, the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism was not only examining the contribution of the "two founding races", but also the contribution of "other ethnics" to the cultural enrichment of Canada. The most significant immediate outcome of the Commission's work was the first Official Languages Act of 1969, which established the equality of French and English as official languages at the federal level. However, the Commission also contained 16 recommendations that dealt with non-English and non-French groups. In particular, it recommended that the government undertake initiatives designed to promote "the preservation of human rights, the development of Canadian identity, the reinforcement of Canadian unity, the improvement of citizenship participation and the encouragement of cultural diversification within a bilingual framework". The government was encouraged to assist members of all cultural groups to overcome cultural barriers to full participation in Canadian society.

In conjunction with these recommendations and in the face of demographic, social, cultural, economic and political changes in Canadian society, the Multiculturalism Policy was

announced in 1971. With this proclamation the cultural development of ethnic Canadians became much more important in the portrait of Canadian identity. The government was now committed to supporting all of Canada's cultures, intercultural understanding and the social development of cultural groups.

Continued changes in immigration patterns in the late 1970s shifted attention towards visible minority groups and race relations in Canada, as an increasing number of non-white immigrants entered the country. Human rights and employment equity were focal concerns, as were social issues such as the media's depiction of minorities. It was during this period that statute, constitutional and international law expanded markedly; most notable in the national context were the Citizenship Act of 1977, the Canadian Human Rights Act of 1977 (revised 1985), the Canadian Charter of Rights and Freedoms of 1982, the Employment Equity Act of 1986, and the Multiculturalism Act of 1988.

In 1977 the Canadian Human Rights Act was passed to ensure that all Canadians enjoy equal opportunity without being hindered by discrimination. In particular, the Act was based on the principle that all individuals should have an equal opportunity to make for themselves the lives that they are able and wish to have, consistent with their duties and obligations as members of Canadian society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices. Today the Act covers race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

In 1982 Canada adopted the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which responds to issues regarding diversity and multiculturalism in two sections. Section 15(1) reaffirms the concepts of equality and freedom from discrimination while section 27 states that the Charter will be "interpreted in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canadians".

Employment equity became a focal concern, when particular barriers facing visible minorities were identified as requiring special attention. One of the most important aspects of equality is the right of all Canadians to participate in the economic life of Canada. This participation includes the right to be considered for employment on the same criteria as other applicants. Legislation in the form of 1986's Employment Equity Act brought official acknowledgement of the importance of equality for all Canadians to government and to society as a whole.

The Canadian Multiculturalism Act was proclaimed in 1988 giving the concept of multiculturalism official legislative footing for the first time in the world and affirming multiculturalism as a defining characteristic of Canadian society.

Although Canada was the first nation to adopt multiculturalism legislation, these developments were greatly affected by the development of international instruments that responded to issues of diversity, human rights and multiculturalism. The new Act took many of these into account, recognizing that multiculturalism cannot function in isolation from a much larger policy and legislative framework. In addition to its signature to the *Universal Declaration of Human Rights* (1948), Canada has ratified several international human rights treaties that are relevant to multiculturalism:

- the United Nations Convention for the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (1948);
- the international Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958);
- the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965; Canadian ratification in 1969);
- the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966; Canadian ratification in 1976); and
- the International Covenant on Civil and Politica Rights (1966; Canadian ratification in 1976).

Respect Equality Diversity • 1997-1998

In closing, it is important to recognize that the *Canadian Multiculturalism Act* is part of a series of constitutional and statute laws, regulations and practices that are redefining and broadening the power and self-worth of all Canadian citizens. Canada's approach to diversity is situated within a broad framework of civil, political, social, language and minority

rights both nationally and internationally. Canada's approach to diversity has evolved over the years and continues to recognize the contribution of all Canadians to the fabric of the nation and its economic well-being. The Canadian legislative framework that responds to diversity is extensive and has been expanded and strengthened throughout our history.

Policy and Legislative Framework

Canada

	1947	Passage of the first Canadian Citizenship Act	
	1960	Passage of the Canadian Bill of Rights	
	1963	Establishment of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism	
	1969	Book IV of the Bilingualism and Biculturalism Commission Report emphasizes the bilingual and multicultural nature of Canada	
	1969	Introduction of the Official Languages Act	
	1971	Introduction of Canada's Multiculturalism Policy	
	1977	Passage of the Canadian Human Rights Act	
	1982	Adoption of the Canadian Charter of Rights and Freedoms	
	1984	Special Parliamentary Committee Report, <i>Equality Now</i> , calls for a multiculturalism act and establishment of a national research institute on multiculturalism and race relations issues	
	1986	Passage of the Employment Equity Act	
	1988	Passage of the Canadian Multiculturalism Act	
	1996	Government establishes the Canadian Race Relations Foundation through passage of the Canadian Race Relations Foundation Act.	
	1997	Renewed Multiculturalism Program announced	
International			
	1948	United Nations Convention for the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide	
	1948	Universal Declaration of Human Rights	
	1958	Discrimination (Employment and Occupation) Convention	
	1965	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Canadian ratification in 1969)	
	1966	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Canadian ratification in 1976)	
	1966	International Covenant on Civil and Political Rights (Canadian ratification in 1976)	

Multiculturalism: A Public Policy Issue

epartments and agencies of the Government of Canada are committed to shaping public policy to meet the needs of all Canadians. They must, therefore, be constantly aware of the shifting demographics of the Canadian population. They must fashion policies for the new millennium taking into account the fact that projections estimate that by 2006 Canadians with Central and South American, Indo-Chinese, Arab, Caribbean, Filipino, and Chinese backgrounds will have doubled in number since 1991. In the same period Canadians of British and French origin will have grown in number by only 5.9% and 7.5% respectively. In fact, Canadians of Chinese origin are expected to be the fourth largest ethnic group in Canada

After several decades of a *de facto* existence, multiculturalism as a Canadian national policy was formalized by Prime Minister Pierre Trudeau on October 8, 1971. Twenty-seven years later the policy has evolved to meet the changing needs of the Canadian people. It has been transcribed into statute as the *Canadian Multiculturalism Act*; it has been embedded in the Canadian Constitution; it has been emulated at provincial, municipal, and school board levels; it has been modified to suit other national contexts; and it has infused popular discourse to the extent that it is widely recognized as one of the defining characteristics of Canadian identity.

In many respects the term "multiculturalism" has come to be seen as synonymous with the Canadian approach to forging a socially cohesive country based on liberal democratic values. While this perception masks the large policy set enacted in the Canadian context to ensure the full and equitable participation of

all Canadians in the social, cultural, economic, and political aspects of Canadian society, it does indicate the extent to which multiculturalism has become a touchstone for Canadians.

Despite the longevity and the success of the policy as noted by academics such as Will Kymlicka in his 1998 text, "Finding Our Way: Rethinking Ethnocultural Relations in Canada", issues surrounding diversity have been ameliorated, but they have not disappeared or been "solved". Indeed, new and more challenging issues have emerged in the last three decades, making the Multiculturalism approach more important than ever.

Canada continues to operate one of the most liberal immigration systems in the world with close to 200,000 immigrants and refugees coming to Canada every year. The backgrounds of these new Canadians vary with time and global circumstances as they have since Europeans first arrived in the Americas six centuries ago. Correspondingly, the issues faced by Canadians continue to change.

In 1971, Multiculturalism was targeted at enhancing the sense of belonging felt by Canadians primarily of European origin who felt excluded by the bicultural hegemony of the English and French influences that controlled the levers of power in the social, cultural, economic, and political spheres.

In the late 1970s and early 1980s anti-racism exploded onto the public agenda as the key issue effecting the ability of visible minority Canadians to participate actively in all walks of Canadian life and, thus, became a key focus of the Multiculturalism initiatives of the Government of Canada.

By 1998, the demographics of the Canadian population had changed dramatically from the 1970s and the 1980s. Forty-four percent of the Canadian population reported at least one ethnic origin other than British, French or Canadian in the 1996 Census. Among the fifteen largest ethnic groups are Canadians of German, Italian, Aboriginal, Chinese, South Asian, and Filipino origins; 11.2% of the population reported themselves as being members of one of the visible minority groups identified on the 1996 Census.

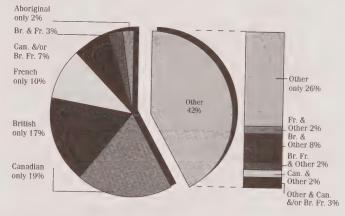
Canada's three largest cities, Toronto, Montréal, and Vancouver, have long attracted the majority of immigrants to Canada and indeed, of internal migrants; however, other Canadian cities have begun to see burgeoning diversity. The successes of Toronto, Montréal, and Vancouver over the last three decades must now be adapted to suit the needs of smaller cities and towns across Canada, which are facing increasingly diverse populations.

More and more Canadians have no single ethnic background and find themselves trying to propagate a sense of belonging in an increasingly fragmented world. Other key aspects of identity, including socio-economic status, sexual orientation, and gender, have begun to interact with ethnicity in a more profound manner and the results have not been universally positive. Intra-group relations have consequently become increasingly complex.

The cost of not responding to societal friction as it arises is prohibitively high. Social cohesion is only possible when all Canadians feel that they are treated equally and can participate in the social, cultural, economic and political aspects of Canadian society.

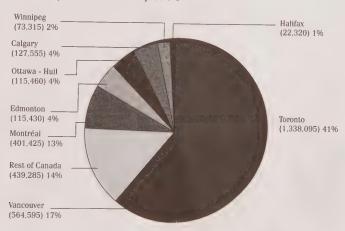
Hate crime exists. In 1998 seven individuals were arrested in Toronto for the wilful promotion of hatred in a protest against Romani refugee claimants from the Czech Republic. The protestors were performing Nazi salutes and carried placards that read "Honk If You Hate Gypsies."

Ethnic Origin, Canada, 1996



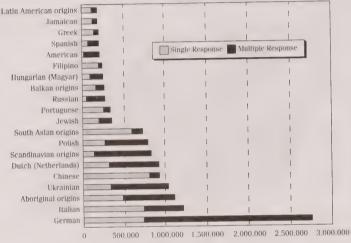
Source: 1996 Census of Canada

Distribution of Total Visible Minority Population, Canada, Selected CMAs, 1996



Source: 1996 Census of Canada

Most Frequently Reported Ethnic Origins Other than British, French or Canadian, Canada,1996



Source: 1996 Census of canada

Against this backdrop the departments and agencies of the Government of Canada must shape policy that will take Canada into the next millennium and help Canadians define who they are and who they would like to become.

As Canada has grown and matured as a country, so too have its governmental programs and policies. All federal departments and agencies have contributed to the carefully constructed liberal democratic framework that has provided space for all Canadians to participate in the social, cultural, economic, and political aspects of Canadian life.

As the environment changes, government policies and programs must adapt to the new realities and continue to assist all Canadians to build a better Canada. While immigration, citizenship, and broadcasting policies are currently under review to reflect these realities, to guarantee that Canada becomes an increasingly cohesive society, all programs and policies need to reflect the contemporary needs of all Canadians.

The annual report on the operation of the Canadian Multiculturalism Act provides an update on what the Government of Canada is doing to address the needs of Canadians from all backgrounds. It also provides a series of best practices that can be emulated by other departments, agencies or institutions, by other levels of government across the country, or around the world. As this report details, Canada remains a world leader in developing and implementing innovative approaches to address the needs of a highly diverse population.



About the Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act was passed unanimously by the Parliament of Canada in 1988. The Preamble declares that its aim is to preserve and enhance multiculturalism by promoting the recognition of Canada's ethnocultural diversity:

...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards to race, national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

Canada's growing ethnocultural diversity requires making certain adjustments to ensure that all Canadians can participate fully in our society. Multiculturalism policy and its programs provide one way of helping make these adjustments. The policy enables the integration of minority Canadians while encouraging our institutions to remove discriminatory barriers to employment, service delivery, and civic participation. The Canadian Multiculturalism Act encourages the full participation of all Canadians in every aspect of Canadian society. The Act is designed to prevent whole communities in our society from being marginalized.

The Act commits federal institutions to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada. For example, federal institutions shall:

- ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;
- promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada; and
- promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society.

In short, these basic commitments demonstrate how the *Canadian Multiculturalism Act* promotes and enhances:

- equal opportunities;
- * the ability to contribute; and
- understanding and respect.

How Multiculturalism Differs from Employment Equity

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986 to achieve equity in employment. Employers covered by this Act must make sure that members of four general groups achieve equitable representation and participation in the work force. These four groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

The Canadian Multiculturalism Act

Although both multiculturalism and employment equity seek to gain the commitment of federal institutions to employ, manage, and serve all Canadians fairly and equally, there are several distinctions.

Employment equity focuses on the four designated groups in the workplace and has an enforcement or regulatory aspect. Conversely, multiculturalism has a wider scope, focusing on the whole of society, and is persuasive rather than regulatory.



Best Practices

A 7 hile all federal departments and agencies strive to incorporate the Canadian Multiculturalism Act into their policies, programs and practices, particular success stories deserve special mention. These best practices are excellent examples of the federal government's work to protect the values of respect, equality and diversity for all Canadians. Four of this year's best practices are the initiatives of individual departments. Another best practice, the Metropolis Project, involves nine federal departments and agencies, other levels of governments and international partners. Our hope is that these best practices will not only inspire other federal departments and agencies, but also provide leadership for individuals, groups and organizations working to preserve, enhance and promote multiculturalism in Canada

The Metropolis Project

Studying the Effects of Migration on Large Cities

The Metropolis Project, a six-year (1995–2001) international initiative, works from the premise that international immigration has a major impact on large cities and that this impact must be addressed by systematic research that informs policy decisions. Migration increases ethnocultural diversity and produces more complex interactions between inhabitants of urban centres around the world. Migration is a powerful agent of social change. The Metropolis Project fills the need for more information by promoting international, cooperative, multidisciplinary research on the effects of international nigration on cities, with three main objectives:

to provide decision-makers with solid information on which to base public policy, thus integrating research into the policy process more systematically;

- to identify the best international solutions to the challenges of major urban centres with large numbers of immigrants; and
- to help academic institutions conduct research on all aspects of public policy, with a focus on immigration, the metropolis and urban systems.

More specific objectives of the project include the following:

- to identify effective policies to manage the social changes produced by migration;
- to balance the rights of migrants with the interests of host populations in a manner that ensures support for the policies needed to integrate immigrants;
- to better understand the links between migration and economic restructuring and to propose ways to manage the interaction between these two forces;
- to encourage societies to accept immigrants and help them make the most of their talents; and
- to support policies that ensure fair and equal treatment and improved living standards for all members of society, and that prevent the marginalization of disadvantaged groups.

The project involves public and private institutions from Canada, Argentina, Denmark, France, Germany, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, and the United States. In addition, the European Commission, the Organization for Economic Co-operation and Development, the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Management of Social Transformations, the Migration Policy Group, and the European

Research Centre on Migration and Ethnic Relations participate in the project. Partner countries host annual conferences. The fourth conference, co-hosted by Canada and the United States, will be held in Vancouver in November 1999.

Four centres of excellence in Montréal, Toronto, Edmonton and Vancouver, each a partnership of major universities, provide the intellectual backbone of Canada's involvement with the project. Metropolis partners in Canada include non-governmental organizations, three tiers of government, academics, the private sector and nine federal departments or agencies: Canada Mortgage and Housing Corporation, Canadian Heritage (Multiculturalism), Citizenship and Immigration Canada (CIC), Correctional Service Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, Social Sciences and Humanities Research Council, Statistics Canada, and Status of Women Canada.

A 1997–98 management review, commissioned by the CIC-based project team, the Treasury Board Secretariat and the Social Sciences and Humanities Research Council, considered "how successful the Metropolis partners have been in building the basis for cross-disciplinary policy-relevant research" and found that "Metropolis ranks among the very best at this stage of its implementation".

The dissemination of information is a major priority of the project. Data from the 175 research projects under way will be available on the award-winning Metropolis Web site (www.canada.metropolis.globalx.net). The Metropolis project team has also created quarterly newsletters and bimonthly News Flash pamphlets. The overwhelmingly positive response from two 1997–98 surveys has encouraged wider circulation. The Centres of Excellence publicize research in a variety of ways, including a radio series, brown bag lunches, media coverage, presentations at conferences, a working paper series and public

lectures. In addition, a data committee, set up under the aegis of the Metropolis Project, will ensure diversity data collection and distribution. In 1997–98 the committee focused on keeping the ethnicity question on the 2001 Census and ensuring the timely release of 1996 Census data.

Project participants exchange information at national and international conferences. The Domain Seminar on Civic Participation, organized by the Project and the Multiculturalism Program, took place in conjunction with the Second National Metropolis conference in Montréal in November 1997. Sixty researchers, policy-makers and communities discussed the research gaps in the field of civic participation of immigrants and ethnocultural communities. The result was a series of background papers posted on the Web site, and the formation of two strong working groups — one on civic education and one on political participation.

Department of National Defence

Office of the Ombudsman

In 1997–98, the Department of National Defence created an Office of the Ombudsman. All members and employees can use this third-party complaint mechanism to discuss any issue, including those related to harassment or any form of discrimination and racism, privately and without reprisal. The office provides a confidential, informal means of solving problems, and will give employees and Canadian Forces members a way to seek redress for unfair treatment or discrimination of any kind.

Canadian Heritage

Diversity Forum for Employees

In November 1997 the four departmental employment equity advisory committees hosted, in collaboration with the Human Resources

Branch and the Organizational Culture Change Initiative, the Strength Through Diversity: Moving to the Next Millennium Forum.

The objectives of the Forum were to provide an opportunity for networking among national and regional members of designated groups, to identify common issues, and to make recommendations to assist management to achieve employment equity goals and diversity responsibilities. The goal of the event was to increase awareness of diversity issues for all employees and managers by providing participants with concrete and effective working examples. Some 250 employees from across the country gathered for two days to attend workshops and conferences given by guest speakers. This initiative was a tremendous success and evaluations from participants indicate that all its objectives were met.

National Library

Creating a Network of All Canadian Publishers

The library's successful Legal Deposit Program operates through contacts with domestic publishers. One of the challenges of this program s to identify heritage-language publishers, who (for a variety of reasons) generally do not advertise in the mainstream media. In 1997–98, he National Library launched an initiative to mprove contacts with publishers serving the Polish, Filipino and Chinese communities. fact sheets in each language, with a reply orm for publishers as well as details of the egal Deposit Program, were distributed to ommunity libraries and cultural institutes, as uch institutions are often the first to alert the lational Library to new publications. An article n the outreach effort appeared in the June 998 issue of National Library News, which irculates to most Canadian libraries, and the lational Library contacted heritage-language ewspapers. Ming Pao, Canada's largest Chinese aily, agreed to publish an article in July 1998.

Contacts with community groups and heritagelanguage media outlets continue, and library staff take part in exhibits and cultural events sponsored by community groups to raise awareness of the National Library, establish contacts, and market National Library programs. The library hopes to use this approach in other minority-language communities.

Canadian Space Agency

Science Education for Aboriginal Youth

The Canadian Space Agency has a mandate to use the unique appeal of space to promote science and technology to youth. This year, the Agency made special efforts to involve Aboriginal youth in its education and awareness activities.

In August 1997, this initiative began with Dave Williams' visit to Watson Lake, Yukon, for the opening of the Northern Lights Centre. It continued with a University of Pennsylvania project in which hundreds of schools, including 11 Yukon schools with more than 500 student participants, performed experiments based on those carried out aboard the STS-90 (Neurolab) mission. The results of the school experiments were then collected by staff at the University of Pennsylvania and distributed for analysis to four schools, including Johnson Elementary School in Watson Lake.

The Canadian Marsville Program, an academic and cooperative learning program designed for 11- to 13-year-olds, increased its availability to Aboriginal students by adding two sites, one in Yukon Territory and the other in Saskatchewan.

Federal Government Action

Economic Affairs

Agriculture and Food

Federal agriculture and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products, and they also conduct research. These institutions promote growth, stability and competitiveness in the agri-food sector.

Agriculture and Agri-Food Canada

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) has a mandate to promote the agriculture and agri-food industry and the economic development of rural communities. AAFC's programs support all of the two million Canadians who make their living in some way from the land, and who come from a variety of ethnocultural origins.

Ability to Contribute

AAFC is aware of the need to adapt its policies to an aging and increasingly ethnically diverse population. To this end, AAFC regularly consults with stakeholders and the public, and tries to ensure that consultation includes a cross-section of Canada's multicultural population. AAFC measures its success in this area with evaluations of individual consultations, which often include an assessment of the representativeness of the participants.

AAFC is working with many organizations to increase its support of the Aboriginal community. For example, AAFC's Aboriginal Agriculture and Agri-Food Working Group is part of the Partnering Strategy for Aboriginal Development, which is developing socio-economic initiatives for Aboriginal people. Also, the Rural Secretariat works with Indian and Northern Affairs Canada to make sure that Aboriginal issues are addressed.

Understanding and Respect

To promote the export of Canadian agri-food products, several copies of *Northern Bounty* — *A Celebration of Canadian Cuisine*, edited by Jo Marie Powers and Anita Stewart, were purchased and distributed to potential buyers and government officials. The cookbook reflects Canada's cultural diversity:

Northern Bounty is a flag-waving exploration of Canadian cuisine, and a turning point in our collective awareness of it. Canadian cooking is defined by its diversity. Canada has always been a land of immigrants, and each wave has added new flavours to the old, as people first figured out how to cook what they found locally, then gradually adapted to their traditional dishes, creating brand new ones, and finally swapped recipes with one another.

Since 1992, the department has published "Growing Together", a multicultural and multi-faith calendar; in 1997, it was distributed to department managers and other government departments were given the opportunity to buy copies.

Equal Opportunity

AAFC's approach to diversity goes beyond employment equity legislation; it is a process of reorganization founded on respect for all individuals. In December 1997, the Departmental Management Committee approved the new Diversity Management Framework to guide its efforts to create, maintain and support a diverse work force.

Language Skills and Cultural Understanding
The recognition of cultural differences contributes significantly to Canada's image as an agri-food supplier. Canadian agri-food products are sold in almost every country around the



world, so a variety of language skills and understanding of different cultures are needed. AAFC employees use these skills when:

- communicating with foreign diplomats in Canada and abroad;
- establishing links with foreign grain importers and exporters;
- extending AAFC networking with agriculture specialists in eastern and western
 Europe, South America, Mexico and Japan;
- networking with community groups and stakeholders; and
- helping Canadian companies promote their products internationally.

Promotional literature for international investors is translated into several foreign languages and interpreters are often hired to brief and debrief mission members and to promote Canadian products in foreign department stores.

Statistics and Studies

AAFC conducted market research and published reports on ethnic minority consumer groups in Canada. These reports are available on the AAFC Web site, accessible through the federal government Web site.

Future Priorities

More information is needed on agricultural activities and self-sufficiency on reserves. The department recently submitted a funding proposal to the Policy Research Data Group within the Social Cohesion Network to prepare a framework for gathering this information.

^carm Credit Corporation

The Farm Credit Corporation (FCC) supports Canada's agricultural community in two ways: by providing financial services for farming operations and small and medium-sized arming-related businesses, and by supporting

effective federal policy on agricultural issues. With more than 100 offices across Canada, the FCC and its services are available to all members of Canada's agricultural community.

Ability to Contribute

The FCC continues to inform ethnocultural groups about its services by holding meetings and presentations across the country. For example, FCC experts travelled to Holland to provide information about Canadian agriculture and FCC products to pork producers considering relocating to Canada.

Understanding and Respect

Activities emphasizing multiculturalism in the FCC and its operations during 1997–98 included:

- using a national staff survey and focus groups to identify diversity issues;
- promoting Multicultural Week and Anti-Racism Week;
- attending and sponsoring multicultural events;
- taking part in Aboriginal conferences and meeting with members of First Nations; and
- participating in human rights awareness training.

Language Skills and Cultural Understanding
Although FCC keeps a databank of the language
skills of its employees in anticipation of its
clients' needs, service in languages other than
English or French is necessary only in certain
areas of British Columbia. In one B.C. office,
the FCC hired professional and clerical staff
who speak five different languages.

Future Priorities

The FCC plans to develop more partnerships with ethnocultural community groups and, by early 1999, to create a national multiculturalism committee dedicated to raising awareness, addressing issues, and promoting diversity.

Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and they promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government, and encourage business investment.

Atlantic Canada Opportunities Agency

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) is a regional development agency of the federal government headquartered in Atlantic Canada. ACOA works with Atlantic

Canadians to help them set up new small and mediumsized enterprises, to market Atlantic Canada nationally and internationally, and to work with other federal government agencies at all levels to ensure maximum benefits for the region.

Although ACOA programs are available to all Atlantic Canadian entrepreneurs, the Agency recognizes the

need to support programs that increase the participation of the region's relatively small number of minority communities.

Ability to Contribute

ACOA has joined with its provincial partners to fund programs that give Atlantic Canadians of all origins opportunities to develop their business expertise.

Immigrant Entrepreneur Orientation
Program (IEOP): Under this Metropolitan
Immigration Settlement Association (MISA)

program funded by ACOA and its provincial partners, 60 new immigrants received training and information on a wide variety of business topics, from taxation, business law and regulations, to exporting, developing business alliances, and business support services.

- Black Business Initiative (BBI): ACOA and Nova Scotia Economic Development and Tourism continued to provide core operational support of \$1 million annually to this development agency working "to foster a dynamic and vibrant Black presence within the Nova Scotia business community" During 1997–98, BBI provided \$289,000 in financing to 16 businesses, creating 62 jobs in the process. [www.bbi.ns.ca]
- ▶ Young Natives Entrepreneurship Program: In 1996, ACOA, its provincial partners and the Toronto Dominion Bank, joined with the Ulnooweg Development Corporation to launch this program, which provides loans of up to \$5,000 to young Aboriginal entrepreneurs to start micro-businesses. The program gave financial assistance to 20 participants in 1997–98.
- Black Youth Entrepreneurial Exchange Program: Fourteen young people — half from Nova Scotia and half from Jamaica were involved in this six-month program organized by Canada World Youth. The participants spent three months in Nova Scotia and three months in Jamaica learning business skills from Black entrepreneurs.
- Joint Economic Development Initiative (JEDI): JEDI is a unique partnership of federal and provincial governments and New Brunswick's Aboriginal communities designed to encourage economic development in New Brunswick's First Nations.



Halifax Harbour's Pier 21, world renowned as a point of entry for tens of thousands of immigrants to Canada, will become a historic site. Immigrants and their descendants have worked for many years towards this goal. ACOA and its provincial colleagues will commit \$3.85 million to the project.



Understanding and Respect Publications

- The Dream Catchers Profiles of Entrepreneurial Opportunity and Success, produced by ACOA, celebrates the work of regional entrepreneurs from diverse backgrounds. This publication was widely distributed in schools, community colleges and business service centres.
- Everything Ventured, Something Gained, produced by MISA with support from ACOA and its provincial government partners, celebrated the achievements of immigrant entrepreneurs in Nova Scotia. The booklet supports MISA's orientation program for immigrant entrepreneurs new to the Nova Scotia business community.
- Black to Business, the BBI periodical, showcases Black businesses across Nova Scotia and highlights young entrepreneurs, community reports, training, and other business information.

Canada Economic Development for Quebec Regions

n February 1998, the Federal Office of Regional Development (Quebec) became Canada Economic Development for Quebec Regions.

Ability to Contribute

The Agency provides financial support to a number of organizations that promote the nvolvement of all ethnocultural communities in Quebec's economic development. For example:

The Agency funds community economic development corporations on the Island of Montreal. These corporations offer referral and support services for entrepreneurs from a variety of ethnocultural communities.

- The Agency, under its IDEA-SME program, gave financial assistance to Jewish Vocational Services, which provides job search advice and assistance to the Jewish community. This financial support led to the hiring of a full-time program coordinator for the Entrepreneur Advisory Program.
- The Mathieu Da Costa Business Development Corporation, which supports Black entrepreneurs, received \$1.25 million. The corporation's results to date are encouraging:

 40 businesses have been set up, and about 100 jobs have been created or maintained.

Understanding and Respect

Since 1996, the Agency has offered cultural diversity training to all of its managers. In 1997–98, a tour of the Agency's 13 regional business offices was conducted, with values and ethics in the public service as the theme. Also, a three-and-a-half-day training session on management values and ethics was given to the first group of 10 employees who volunteered to be part of the Agency's management succession pool.

Statistics and Studies

Through the IDEA-SME program, the Agency helped finance the Coalition of Outremont Hassidic Organizations' study of the Montréal Hassidic community. The study was co-funded by Canadian Heritage and Human Resources Development Canada.

The study found that this community needs access to government programs in the fields of culture, education, employment and job creation in SMEs. The Agency will use this information to improve its services to Montréal's Hassidic community.

Language Skills and Cultural Understanding
The Agency's work force in Greater Montreal
reflects that city's diverse population: receptionists at headquarters and SME advisors can serve
clients in languages such as Greek, Mandarin,
Arabic, Spanish and Portuguese.

Future Priorities

Currently, the Agency is not using precise performance measures to evaluate its multiculturalism programs. It plans to set up external and internal measures during the current fiscal year and is considering the following:

Output Indicators

- the number of programs targeting cultural communities
- the number of programs increasing the cultural understanding of employees
- the number of innovative recommendations or practices in the field of human resources

Effort Indicators

- the financial and human resources dedicated to multiculturalism
- these resources as a percentage of total spending

Feedback Indicators

- * client satisfaction
- * corporate feedback
- changes in the attitudes and behaviour ofSME bosses and Agency staff

Canadian Space Agency

The Canadian Space Agency (CSA) manages Canada's investment in space, with a legislated mandate to "promote the peaceful use of and development of space, advance knowledge of space through science, and ensure that space science and technology provide social and economic benefits for Canadians". Space-related enterprise is becoming an increasingly international undertaking, so multiculturalism is a major aspect of the working environment of the CSA.

Ability to Contribute

Canada's space program requires expert, skilled staff, and the CSA uses programs such as employment equity, training and development, and student placements to recruit and retain the most highly qualified specialists available. As a result, the CSA work force is culturally and ethnically representative of the Canadian population.

- In 1997–98, nearly 20 percent of the Agency's scientific and professional employ ees identified themselves as members of visible minority communities. Twenty-two CSA employees identified as members of visible minorities received 245 days of training and development, and two of the three employees receiving long-term training were members of visible minorities. The staff of the Agency's David Florida Laboratory in Ottawa is so ethnically and culturally diverse that, for the second time, a federal government recruitment campaigr photo shoot was recently held there.
- About 15 percent of this year's Co-op and Federal Student Work Experience programs originated in various ethnic communities, and the CSA sponsored a visible-minority student to attend the Shad Valley Leadership Program to increase his employability.
- The Agency takes part in the biennial National Aboriginal Career Fair.

Understanding and Respect

In 1997–98, the CSA focused its outreach effort on Aboriginal youth. The Aboriginal students of an elementary school in Watson Lake, Yukon Territory, took a lead role in an international educational activity related to Dave Williams'



Neurolab mission in March 1998. The Agency expanded its Canadian Marsville Program to include Aboriginal students in Yukon and Saskatchewan. And one of the animated characters on the CSA Web site is Aboriginal.

Inside the Agency, multicultural activities arise naturally from its highly varied work force.

- The Agency's headquarters in Saint-Hubert, Quebec, observed Black History Month.
- Five regional CSA-funded Space Resource Centres opened across Canada and strive to reach out to schools with a high concentration of students from ethnic and cultural minorities. For example, the Space Resource Centres in the Pacific and Prairie regions (in Vancouver and Saskatoon) attracted about 500 teachers and 4,000 students to workshops on space themes.
- The CSA has adopted a policy to promote Canadian diversity in all its public events and space awareness activities. Photographs and graphics in CSA communications products are specifically designed to show the wide variety of peoples that make up the Canadian population.

anguage Skills and Cultural Understanding of carry out its international responsibilities, the CSA depends on its multicultural staff for anguage skills and cultural experience.

- The CSA experts responsible for training astronauts to operate the Mobile Servicing System, Canada's contribution to the International Space Station, include fluent speakers of many languages, including Spanish, Italian, Russian, Arabic, Armenian and Hebrew.
- Russian- and Ukrainian-speaking CSA staff sometimes act as interpreters and translators during meetings and training sessions with Russian space program staff.

CSA employees of Chinese and Indian descent have contributed significantly to the success of international missions by acting as interpreters.

Future Priorities

The CSA's main multiculturalism priority for the future is to continue promoting a work environment favourable to multiculturalism. To achieve this objective, the Agency will continue integrating multiculturalism promotion into its business plan, and will develop indicators for assessing performance on multiculturalism objectives. Progress will be reported in the annual CSA Performance Report.

The Agency will also create a database to compile data on staff training and career development for members of cultural communities and designated groups, and conduct multiculturalism awareness activities such as showing videos on managing cultural diversity, and developing an intranet page on multiculturalism.

Environment Canada

Environment Canada is committed to providing all Canadians with the means to make responsible decisions about our environment. The following initiatives provide concrete examples of policies, programs and practices that foster and contribute to the dual objectives of sustainable development and multiculturalism.

Ability to Contribute

Environment Canada has long recognized that every Canadian must play an active role in achieving sustainable development. The following projects encourage the participation of Canadians of all ethnocultural origins.

EcoAction 2000: This project promotes the concept of sustainable development and funds projects with local environmental benefits. Participants in 1997–98 included visible minority groups in the Toronto area involved in training and project development related to environmental stewardship and ecosystem regeneration, and a Toronto-based Ukrainian youth association developing a wetland rehabilitation project.

- Toronto-area Adult Co-op
 Program: Several groups
 within the Atmospheric
 Environment Service participated in this program, which
 provides co-op placements for
 new immigrants with highly
 specialized skills, education
 and work experience. The
 department hired several new
 Canadians after their co-op
 terms.
- First Nations Storage Tank
 Technician Internship
 Program: A partnership with
 Indian and Northern Affairs
 Canada (INAC), this program
 was initially designed to assist
 INAC in meeting the requirements of fuel storage tank
 regulations and educating
 tank owners about regulations.
 Storage tank assessments on

First Nations reserves were put into a database to be used for future compliance promotion and tank management.

Understanding and Respect

Because outreach is an important component in the department's strategy to achieve sustainable development, it is essential that programs are driven by an understanding of ethnocultural differences. In 1997–98, Environment Canada concentrated on increasing the cultural sensitivity of its employees; however, one project directed at the public highlighted the link between environmental and cultural awareness.

Diversity Leadership Awards

The following Environment Canada employees were recognized for their work to support the ability of all Canadians to contribute to achieving sustainable development.

Patrick Small Letggs Nagge, of the Atlantic Region, helps build partnerships between Environment Canada and the Aboriginal community. His accomplishments include: providing sound advice to program and policy staff on Aboriginal issues, completing numerous Aboriginal awareness sessions, developing an Aboriginal component in the regional action plan, and contributing expertise and support to Environment Canada's national agenda.

Tsoi Yip, a meteorologist with the National Weather Services Directorate, provides numerous interviews and radio phone in discussions on severe weather and the Canadian Lightning Detection Network to Chinese TV and radio stations in the Greater Toronto Area.

The Atmospheric Environment Service's Technical Services Group, of the Quebec Region, has maintained good relationships with Aboriginal communities in Northern Quebec over the years. Their understanding of and openness to Aboriginal values have helped them deliver high-quality services to all remote weather stations serving Cree and Inuit communities.

The Aboriginal Student Apprenticeship Program, run by the Prairie and Northern Region, gives high-potential students apprenticeships with the goal of providing the department with experienced, qualified and motivated staff.

Quest for Water: The Biosphere invited artists from Montreal's cultural communities to present works highlighting the quest for water in their countries of origin. These works, along with collective works on the same theme by students from the Greater Montréal Region, were unveiled in November 1998 and will be on display at the Biosphere until the spring of 1999.

Language Skills and Cultural Understanding Environment Canada is fortunate to have a diverse work force with multiple language skill Employees use these skills to enable Canadians



of all ethnocultural backgrounds to make responsible decisions about the environment and to foster global environmental integrity. For example:

- A Biosphere member of Haitian origin designed a tour and exhibit on the scarcity of water in Haiti.
- The Technology and Industry Branch Project Officer, who is of Polish origin, set up seminars and meetings under the Memorandum of Understanding (MOU) on Environmental Cooperation with Poland.

Future Priorities

The following are examples of the department's plans and priorities to promote Canada's diversified ethnocultural communities while securing a safe and healthy environment for all Canadians.

- Ethnocultural minority communities who fish in urban areas and consume large quantities of caught fish have higher health risks. As Environment Canada leads other federal department in the next phase of the Great Lakes Program, outreach to these communities will be important.
- Dry-cleaning regulations will be translated into Korean for the Metropolitan Vancouver area.
- The Canadian Ice Service has submitted a proposal to the New Search and Rescue Initiative Fund to develop an Arctic Land Fast Ice Advisory and Warning System, which will use Inuit terminology and languages. Development will be coordinated with northern community agencies, such as the Nunavut Planning Commission.
- * An Aboriginal contracting firm will administer an Environment Canada survey on weather services and products for the population north of the 60th parallel.

- The Development Assessment Process is being created to meet obligations under the *Umbrella Final Agreement* and the *Yukon Land Claims Settlement Act.* The process will give equal consideration to traditional knowledge and conventional scientific knowledge in environmental assessment.
- Aboriginal people's knowledge and relationship with the environment need to be integrated into the development and implementation of environmental legislation, policies and programs. How to effectively consult with Aboriginal People is a modular pilot training project to help Environment Canada employees improve their skills and confidence when consulting Aboriginal groups.

Fisheries and Oceans

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) promotes Canada's economic, ecological and scientific interests in our ocean and freshwater resources. DFO remains aware of and continues to respond to the diversity of its employees and clients across the country.

Ability to Contribute

Canadians directly affected by DFO's mandate are of diverse ethnocultural origins; the department tailors its programs, usually by providing information in a number of languages, to meet the needs of all its clients. Although some of the following initiatives apply year over year, their importance to DFO and those it serves remains high.

The video Observe, Record and Report, a guide to fishing violations in the Pacific Region, is available in Cantonese, Mandarin and Vietnamese.

DFO makes sure that warning signs and promotional posters are translated into appropriate languages.

To improve its services to fishers of Vietnamese origin, DFO recruited a fishery officer who speaks Vietnamese for the department's Fishery Officer Program.

All DFO clients have the option of taking part in consultations in their own language.

Understanding and Respect

DFO celebrates the ethnocultural origins of Canadians who are closely connected to our ocean and freshwater resources. In June 1998, the Central and Arctic Region joined the province of Manitoba to celebrate the *International Year of the Ocean,* with a special focus on the Filipino community in Winnipeg and its part in the urban fishing program. Activities included a fish barbecue and a radio broadcast in the Tagalog language.

Equal Opportunity

Through its Employment Equity Program, DFO is supporting a diverse work force and a work environment where everyone is treated with respect. The comprehensive training program Diversity in a Respectful Workplace will be used to further this goal, and DFO staff will monitor course participation and the effects of the training.

Industry Canada

Industry Canada's work touches all Canadians as it builds an economy that sustains growth, creates jobs and raises incomes.

Ability to Contribute

- * Consultations: Industry Canada ensures that its policies and programs respond to Canada's diverse population by using input from focus groups, advisory committees, community-based organizations, surveys, interdepartmental groups, community networks, heritage-specific media, and staff members.
- Aboriginal Business Canada: This program supports the growth of Aboriginal businesses

by providing business services, advice, support, advocacy, and information products.

Understanding and Respect

Diversity Awareness Training: Many Industry Canada employees have participated in diversity awareness training. For example:

- ♣ A Diversity Awareness training session was held for a cross-section of staff in the Ontario Region in June. The Ontario Region intends to do more training of this kind.
- A Cultural Awareness Session will be given to the Halifax Region Aboriginal Business Canada staff.

Statistics and Studies

- Multiculturalism and Diversity Management Project: The Human Resources Branch has initiated a project to study and measure departmental progress in these areas.
- Aboriginal Business Canada Database:
 This database contains information on clients and their projects, and is used regularly to measure progress and develop policies and practices. Some of this information can be accessed by the public through provisions in the Access to Information Act.
- Aboriginal Entrepreneurs in Canada:
 Progress and Prospects: This report was
 prepared by Aboriginal Business Canada
 and the Micro-Economic Policy Analysis
 Branch. It was published in the first quarter
 of the 1998 issue of the Micro-Economic
 Monitor, a newsletter that can be found on
 the Industry Canada Web site.

Language Skills and Cultural Understanding

Industry Canada staff members have served their clients in Chinese, German, Spanish, Italian, Hindi and Japanese.



- The Student Connection Program can deliver training in English, French, Spanish, Mandarin, Cantonese, Arabic and Hindi.
- Employees are encouraged to improve and maintain their linguistic abilities with in-house language courses (at their cost) in Spanish, Chinese and Japanese and self-study audiocassettes in Russian, German and Italian. In April 1999 self-study materials will be available on CD-ROM.

Future Priorities

Information Policy and Planning Branch staff are building cultural awareness into their policies, programs and practices. Industry Canada's outreach programs can only be successful if its staff reflects the diverse population it serves. To this end:

- A special employment equity program to increase the number of Aboriginal people in the Aboriginal Business Canada office is being developed with the Public Service Commission.
- The Multi-Year Employment Equity Plan will be discussed with senior and department managers, union representatives and other stakeholders, and the Human Resources Branch plans to develop an employment equity Web site.

National Research Council

The National Research Council (NRC) is Canada's leading science and technology 'esearch organization. A diverse work force and awareness of ethnocultural issues will nelp the NRC promote scientific and industrial 'esearch of importance to Canada.

Ability to Contribute

With Carleton University, the University of Ottawa and MITEL Corporation, the NRC is a partner in O-Vitesse, an innovative program launched in November 1996 to

- increase the pool of professionals and skilled workers available to software and telecommunications industries in the National Capital Region. In January 1998, 40 students, of whom one third are members of visible minorities, were enrolled in the second phase of the program; in June 1998, 10 students from various ethnic backgrounds graduated from the 16-month pilot program. This program makes no distinctions between foreign-trained and Canadian-trained engineers, so it facilitates the movement of professionals with foreign credentials into Canadian industry.
- ♣ In partnership with the Canadian African Women's Organization, which runs an office skills and business training program for job-seekers, especially newly arrived immigrant women, the NRC offers a six-week, full-time work placement in a professional setting. The NRC also offers work placement through Ontario Works, a provincial employment program that gives opportunities to new immigrants, among others, to learn basic work and life skills, gain work experience and make contacts for future employment.

Equal Opportunity

The NRC continues to examine the feasibility of establishing a committee to conduct an ongoing review process, focusing on specific areas of concern that will, in turn, assist in meeting the requirements and expectations of the Canadian Human Rights Commission, employment equity, multiculturalism, and official languages legislation. The committee would provide advice to the President of the NRC on the recruitment, promotion, retention, and career development of members of employment equity designated groups, and ensure equitable representation of the two official languages within the NRC.

Language Skills and Cultural Understanding The NRC is currently involved in two initiatives with the government of Chinese Taipei, which includes Taiwan and several nearby islands. In a mentoring program designed to enhance the NRC's international relationships, four high school students from Taiwan came to Canada to work with Taiwanese-Canadian scientists at the NRC and the University of Ottawa. Also, the NRC's Canada Institute for Scientific and Technical Information (CISTI) entered into an agreement with the Science and Technology Information Centre (STIC) of Chinese Taipei to exchange and increase access to scientific, technical and medical information. STIC provides document delivery, reference and online database services to research institutes and the private sector as well as to its parent organization, the National Science Council of Chinese Taipei. The agreement gives CISTI access to more than 1,100 scientific and technical journals in STIC's Chinese-language collection, as well as to foreign-language science and technology information sources elsewhere in Chinese Taipei, in the People's Republic of China, and in the Association of South East Asian Nations region.

Future Priorities

The NRC's priorities for implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* are as follows:

- developing a reporting system that requires institutes and branches to report their multiculturalism and employment equity implementation activities annually to the Human Resources Branch;
- covering the Canadian Multiculturalism Act in training courses for human resource consultants to prepare them to support managers in setting employment equity goals;
- integrating multiculturalism issues into management courses; and

promoting an award for leadership in implementing multiculturalism and employment equity practices.

Revenue Canada

Revenue Canada is responsible for Canadian tax, trade and border administration. Revenue Canada meets its obligations under the *Canadian Multiculturalism Act* by providing fair service that meets the needs of its diverse clients. The key pillar of this initiative is Revenue Canada's inclusiveness approach in its consultations with Canadians.

Ability to Contribute

Revenue Canada's Fairness thrust ensures that cultural communities receive fair and equitable treatment and are confident in the services the Department offers. The Fairness Initiative is a multi-step process by which Revenue Canada encourages feedback from its clients on how to improve the fairness of its current services. The findings of the public consultations (prepared by COMPAS Research Inc.) indicated a growing need for greater accessibility to services in mornon-official languages.

Since 1996, when the federal government announced the creation of the Canada Custom and Revenue Agency, Revenue Canada has bee consulting extensively with its stakeholders on the mandate and structure of the Agency. Consultation participants come from a wide range of stakeholders, including those from various ethnocultural backgrounds.

Revenue Canada holds information sessions for entrepreneurs who have immigrated to Canada In 1997–98, the following sessions were held:

- seminars for new immigrant entrepreneurs held in Korean, Mandarin and Cantonese, in collaboration with the B.C. Ministry of Employment and Investment;
- small business seminars on importing and exporting for the Chinese and Punjabi business communities; and



an overview of Customs programs, provided by the Atlantic Trade Administration Office in partnership with the Metropolitan Immigrant Settlement Association.

The Community Volunteer Income Tax Program "lends a hand," in 19 languages, to Canadians completing their tax returns. Employees volunteer to help all Canadians, but particularly those who are new to Canada and are unfamiliar with the tax system.

Understanding and Respect

Revenue Canada provides diversity training for all its employees. In 1997–98, courses offered ncluded:

- various courses in cross-cultural communication;
- a half-day session on Chinese business practices and ethics; and
- diversity training for front-line customs inspectors.

anguage Skills and Cultural Understanding devenue Canada has a directory of its employees' hird language skills, and can provide interpretation and translation services in more than 0 languages. Revenue Canada also maintains a st of Customs officials who speak third languages and can lead training sessions, assist at trade hows and conferences, and communicate with the international community. In addition, sustoms Border Services continues to provide reeters who speak a third language at all iternational airports.

evenue Canada publications available in nonfficial languages include:

- * guides and manuals to assist Canada-Chile free trade and NAFTA trade partners and their clients;
- the E311 Traveller Declaration Card, available in Punjabi, Italian, Japanese, Polish, German, Spanish, Croatian, Portuguese, Chinese, Dutch and Korean; and

Learning about the Law: British Columbia's Laws and Legal System, available in Chinese, Vietnamese, Spanish, Punjabi, Polish, Farsi, Arabic and Korean.

Revenue Canada employees work with television and radio stations in non-official languages to make sure that Canadians who do not speak English or French are aware of Revenue Canada's services.

Future Priorities

During 1997–98, Revenue Canada concentrated on addressing the representation of designated employment equity groups. The team studying equity and diversity consulted with stakeholders and made the following recommendations:

- broaden employment equity to include diversity;
- integrate both into all management processes;
- assign responsibility for employment equity and diversity to everyone;
- create senior full-time employment equity and diversity positions;
- establish an employment equity and diversity advisory council;
- improve funding methods; and
- reinforce the accountability of managers by linking diversity management to performance reviews.

These recommendations are being reviewed for inclusion in the redesign of future policies to include a renewed focus on diversity management. In addition, Revenue Canada's Fairness Action Plan will be implemented in 1998–99 to enhance the accessibility of services to all Canadians.

Services and Standards

These agencies provide services to the Canadian public, to business and to labour, and they set regulations and standards for commercial activities.

Canada Post Corporation

Canada Post Corporation (CPC) serves all Canadians by providing the secure delivery of messages, information and packages to Canadian and international destinations.

Chinese New Year Commemorative Stamp

For the second year in a row, Canada Post issued a commemorative stamp for the Chinese Lunar New Year in January 1998. A number of events and activities were organized to promote and celebrate the start of the Year of the Tiger, including launches at the Chinese Community Centres in Toronto and Vancouver, a display and sales booth at the Chinese Cultural Centre in Calgary, and a promotion and display at the annual Sunbrite Chinese New Year celebration.

Ability to Contribute
Canada Post helps hundreds
of organizations contribute
to the evolution of Canada
with donations or sponsorships. Organizations supported by the Corporation
Contributions Program
include:

- Italian Canadian Cultural Centre, Winnipeg
- London Multicultural
 Youth Association
 Poetry/Essay Contest
- Aboriginal Centre, Winnipeg
- First Peoples Business Association of Quebec

Language and Cultural Understanding Services are often provided in languages other than English and French:

- The Aberdeen Post Office in Richmond, British Columbia, conducts 90 percent of its business in Chinese languages.
- * A calendar specifically targeting the Chinese community was designed by Canada Post and distributed in Vancouver metropolitan area outlets.
- The corporate postal outlets in Winkler and Altona, both in Manitoba, frequently conduct business in German.

- Outlets in Brocket and Standoff, Alberta, and Cowessess, Saskatchewan, provide services in First Nations languages.
- All Canada Post offices in the Nunavut Territory provide services in Inuktitut; brochures in Inuktitut, Ojicree, French and English have been distributed; and exterior signs with Nunavut community official geographic names are being prepared.
- ❖ A brochure advertising Canada Post's services in Somali and Farsi was created and distributed with the York Postal Service Customer Council. Representatives of these communities were consulted.
- ♣ Each year, close to a million children from around the world send letters to Santa Clau (North Pole, Canada, H0H 0H0) in more than 20 languages. Canada Post employees volunteer to reply to the letters in each child's own language.

Equal Opportunity

Canada Post's work force is one of the most diverse in Canada. With the goal of maintaining respect in the workplace, a "managing diversity" module was piloted in 1997–98. Feedback from this course, findings from previous research and consultations with employees identified the need for a "managing diversity" training program, which will be part of the training for all supervisors. Similar programs for other management levels will also be developed.

Transport

Federal departments and agencies in the transport sector include one of the country's major rail carriers, and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. This sector also includes the pilotage authoriti

that employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. Large geographical areas are served by the employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, as well as along the St. Lawrence River and in the Great Lakes region.

Transport Canada

Transport Canada oversees the transportation network for all of the people and to all the places of Canada. In 1997–98, Transport Canada concentrated on increasing the diversity of its work force. In addition, managers were given diversity training and all exhibits, audio-visual projects and publications reflected the multiculturalism of Canada.

Equal Opportunity

Transport Canada, guided by the employment equity legislation and the La Relève Plan, sought out qualified employees from ethnocultural minorities that are underrepresented. Most of the targets for hiring and promoting members of designated groups were met or exceeded in 1997–98.

Future Priorities

Transport Canada plans to increase the opportunity for employment and advancement for Canadians of all origins by:

- reviewing employment systems;
- creating inventories and programs to increase applicant pools;
- aiming recruitment campaigns at people of diverse ethnocultural origins;
- increasing the participation of members of designated groups on selection boards;
- * participating in career fairs; and
- providing career counselling, more opportunities for skills development and a mentoring program.

Transport Canada will regularly assess managers on their implementation of employment equity principles and will encourage diversity training for all employees.

Government Operations

These departments and agencies administer programs for public servants, manage government purchases and facilities, provide services to ministers of the Crown, and collect data on all aspects of Canadian life. They also set standards for government operations and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards. Elections Canada organizes federal elections and referendums.

Canadian Centre for Management Development

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) is responsible for developing and retaining management expertise in the public service. The Centre conducts studies and offers learning programs to ensure that the management cadre of the public service reflects the diversity of Canadian society, and to support managers' commitment to serving Canada.

Ability to Contribute

- * CCMD training modules on governance cover the changing demographic reality of Canada. Participants are encouraged to discuss diversity and the richness this diversity brings to the development of solutions and to communications between managers and staff.
- * In partnership with Nunavut Arctic College, the Government of the Northwest Territories, and the Nunavut Secretariat of Indian and Northern Affairs Canada, CCMD is responsible for the Sivuliuqtit Program, a management development course preparing Inuit leaders for possible employment in the Nunavut public service. Sivuliuqtit integrates Inuit cultural values and world view with the best of management development practices. The three-year program includes networking and

mentoring, work terms, distance learning, and formal learning sessions held at CCMD in Ottawa and at the Keewatin Campus of Nunavut Arctic College in Rankin Inlet. On March 31, 1999, CCMD will transfer the Sivuliuqtit Program to Nunavut Arctic College.

★ CCMD delivers the leadership and management learning component of the Diversity in Leadership Program, a Public Service Commission—Treasury Board Secretariat "special measure" to help members of visible minorities, people with disabilities, Aboriginal people and women in non-traditional occupations to qualify for executive positions. Through training and work assignments, this program has prepared 70 high-potential candidates for more senior positions.

Understanding and Respect

- The CCMD learning module on the corporate culture of the public service covers ways for managers to make the culture of an organization more welcoming to visible-minority employees.
- ❖ Participants in all CCMD programs spend a day at the Odawa Native Friendship Centre for an introduction to Aboriginal issues conducted by an elder at the Elders' Lodge. They also meet with a representative of Indian and Northern Affairs Canada or the Privy Council Office for an overview of the federal programs and priorities that are based on recommendations of the Royal Commission on Aboriginal Peoples and the government's response to the Commission.

Future Priorities

CCMD's main multiculturalism-related priority is to incorporate employment equity objectives in every CCMD manager's accountability accord. This priority also serves the centre's

mandate to develop managers sensitive to diversity issues, who will create in the federal government a work environment that welcomes members of designated groups.

Elections Canada

Elections Canada has a mandate to educate Canadians about the electoral process, and to monitor this process for fairness and transparency. Elections Canada implements the *Canadian Multiculturalism Act* by making sure that the right to vote is communicated to Canadian citizens of all ethnocultural origins.

Ability to Contribute

Elections Canada sends out information in many languages to encourage all Canadian citizens to contribute to the selection of their political representatives:

- In preparation for the final federal enumeration in April 1997, information about the enumeration process was translated into 23 languages and information about the electoral process was translated into 20 languages. This information was offered to more than 2,000 ethnocultural associations across Canada and to media serving ethnocultural minority groups. In total, an additional 80,000 pamphlets were ordered.
- Elections Canada produced and distributed the new election simulation kit I Can Vote!, which is designed for new citizens and people with minimal knowledge of English and French.

Statistics and Studies

Before an election, Elections Canada carefully researches immigration trends using statistics from Citizenship and Immigration Canada, Statistics Canada and all major municipal governments and consults with returning officers to determine the electorate's language needs.

As part of Elections Canada's post-election evaluation 1,800 surveys were sent to ethnocultural associations, race relations groups, English as a Second Language and French as a Second Language classes, citizenship courts, community centres and immigration settlement agencies to evaluate Election Canada's advertising campaign and voter information program.

Language Skills and Cultural Understanding Elections Canada gives due consideration to language and cultural skills when hiring liaison or enquiries officers. Also, the selections guidelines for election officials include a section on the candidate's ability to communicate with the public. For example, Section 8 of the Selection Guidelines for Revising Agents states:

... efforts should be made to provide names of individuals who speak the language of the population in ethnic communities. For example, in a Chinese-speaking community, every effort should be made to nominate individuals from that community to register electors.

Elections Canada employees who speak Spanish and Portuguese helped to prepare and organize the IVth Conference of the Inter-American Union of Electoral Organizations, hosted by Elections Canada in July 1998.

Elections Canada gives new returning officers cultural diversity training so that they understand federal policy on diversity and adopt its principles in their work.

Future Priorities

Elections Canada will continue to work with government departments, agencies, Crown corporations and non-governmental organizations, including the Ethnocultural Council of Canada, to maintain and improve information programs for citizens whose first language is neither English nor French or who are new to Canada. The composition of the population in electoral districts is not static. Therefore, Elections Canada must continuously assess community needs to update its strategies to encourage the full participation of all Canadian citizens in the electoral process.

Public Service Commission of Canada

The Public Service Commission (PSC) is responsible for appointing qualified people to positions in the public service; providing recourse and review in matters under the *Public Service Employment Act* and the *Employment Equity Act*; and delivering learning programs to help public servants acquire the skills for current and future work requirements.

Ability to Contribute

The PSC applies the merit principle in all employment and career-development decisions. Equality of access for people of all origins is integral to the merit principle; the public service of a properly functioning democracy is representative of the people it serves.

- To achieve its objective of a representative public service, the PSC monitors and measures progress related to the four groups designated by employment equity requirements. In 1997–98, the PSC also helped Treasury Board Secretariat evaluate programs under the Special Measures Initiative.
- PSC regional- and district-level offices carry out activities such as meeting with minority community organizations to explain recruiting programs and application processes and gather feedback, and sending job posters directly to visible-minority organizations. In the Quebec region, for example, 101 letters were sent to Aboriginal groups and individuals, and 153 letters went out to visible-minority groups and individuals. PSC regional

and district staff also place articles about federal government jobs in visible-minority organizations' newsletters, and take part in career fairs, recruitment workshops and special outreach efforts that target visible-minority communities.

- Regional and district offices also carry out special projects, such as the Vancouver Informatics Project, which had instant success — its first hirings were all members of visible minorities.
- The methodology and materials used in PSC language training programs reflect employment equity principles, and the membership of PSC learning advisory panels and working groups is reviewed regularly to ensure equitable representation.
- The PSC uses its programs to support client departments' activities; for example, the PSC Post-Secondary Recruitment Program supports Indian and Northern Affairs Canada programs for Aboriginal students.

Understanding and Respect

At the national level, the PSC promotes understanding of and respect for the diversity of members of Canadian society by:

- chairing the Interdepartmental Committee on Diversity Management;
- monitoring the effect of the Canadian Multiculturalism Act in its recruitment activities and across the federal government;
- preparing multiculturalism information sessions for client departments;
- producing direction on assessing foreign education credentials for regional offices;
 and

participating in a two-day forum on racial discrimination in the public service sponsored by the Professional Institute of the Public Service and the Public Service Alliance of Canada.

At the regional and district level, PSC offices have:

- helped produce a video to raise federal government managers' awareness of members of visible minorities (Montréal);
- participated in workshops and courses on visible-minority cultures to learn about cultural effects in work situations and job interviews (Vancouver); and
- celebrated Black History Month by participating in Colour of Freedom, an event sponsored by the Urban Alliance on Race Relations, and participated in a special awards event to recognize members of visible-minority communities (Toronto).

PSC recruitment and management staff have also completed cultural awareness and sensitivity training themselves.

Statistics and Surveys

The PSC maintains databases on public service appointments subject to the *Public Service Employment Act*, and details about the public service work force, such as separation, appeals, professional training and language training. All data are broken down by age and sex; type, location and department of employment; language group; occupational group and category; and the language requirements of the position.

To perform research and analysis related to employment equity, the PSC uses data collected by Treasury Board Secretariat on employees who identify themselves as members of one of the four designated groups. These data are added to the PSC databases for employment

equity research projects. In collaboration with Statistics Canada, Treasury Board Secretariat, the Canadian Human Rights Commission and Human Resources Development Canada, the PSC also compares the public service work force with the Canadian labour force.

These are only a few of the PSC's ongoing statistical programs. All data collected are used for analysis and research purposes such as forecasting the representativeness of the public service of the future, and executive-level succession planning and employment equity.

PSC statistical studies are available at the PSC library or through the PSC Web site.

Language Skills and Cultural Understanding PSC employees in Toronto assist clients in various languages, including Hindi, Punjabi, Konkani and Farsi, as well as English and French. In the North, job advertisements are posted in Aboriginal languages; for example, in Nunavut, they appear in Inuktitut. The PSC employs language teachers from all over the world, many of them members of visible minorities, who expose students to a variety of cultures.

For tasks connected to a particular ethnocultural minority, the PSC asks employees of the same ethnic origin as the client group to ensure that presentations and documents are prepared and delivered correctly. When arranging international exchanges and learning opportunities, the PSC also engages expert consultants to translate documents, and to ensure that the contacts are as productive as possible and that all relevant linguistic and cultural elements are respected.

Future Priorities

The PSC priorities for implementing the *Canadian Multiculturalism Act* in 1998–99 are to study the 1998–1999 public service recruitment campaign to identify barriers to the recruitment

of ethnocultural groups and minorities, working with the Learning Advisory Panels to research barriers to learning, and developing learning modules for use in a revised Management Orientation Program. The Commission will also continue its groundbreaking work in employment equity.

Public Works and Government Services Canada

Public Works and Government Services Canada (PWGSC) is the common-service agency that provides the other departments and agencies of the Government of Canada with the bulk of the goods and services they need to deliver their programs. PWGSC has no programs directly related to multiculturalism, but concentrates on ensuring fairness through sound business practices.

Understanding and Respect

- ➡ PWGSC approved Generic Competencies that clearly state expectations for employee and management behaviour in a number of key areas, including diversity and employment equity. Learning activities are planned on a department-wide basis in areas of managing diversity, working in a diverse work force, cross-cultural relations, race relations and Aboriginal awareness.
- ♣ PWGSC has integrated multiculturalism and employment equity content into its in-house courses, including Introduction to Management at PWGSC, the Employee Guide to PWGSC, Leadership Skills, Service Delivery, and The Manager as an Agent of Change.
- The Communications Branch ensures that PWGSC print and electronic communications products reflect Canada's multicultural nature, and takes the cultural needs of

- PWGSC staff into consideration when organizing and supporting departmental events and projects.
- ★ Western Region has implemented a pilot cultural-understanding program for suppliers. Designed to help Aboriginal communities, development councils, and entrepreneurial organizations to access federal government business opportunities, this program is developing a culturally aware business-delivery blueprint for use by PWGSC staff working with target group organizations across Canada. Pacific Region is also now giving seminars and presentations to Aboriginal groups, women's groups, and Francophone groups.

Statistics and Surveys

To support the government-wide Procurement Strategy for Aboriginal Business, PWGSC has modified its internal databases to index suppliers and consultants who identify themselves as Aboriginal. PWGSC also produces the *Bilan social*, a semi-annual report based on analyses of specific indicators, including employment equity criteria. Senior managers refer to the *Bilan social* for information on representation, promotions and recruitment of employment equity designated groups.

Equal Opportunity

In its general procurement activities, PWGSC ensures that Canadian suppliers, both individuals and firms, have equal access to federal government clients and equal opportunity to do business with the federal government.

PWGSC participates in the Procurement Strategy for Aboriginal Business, which increases access of qualified Aboriginal suppliers to opportunities related to programs designed for Aboriginal clients.

- The department carries out extensive capacitybuilding activities in Aboriginal communities. For example, the Program Advisor on Aboriginal Issues employed at PWGSC Western Region visits Aboriginal businesses and communities across the Prairies and the Northwest Territories to hold workshops on selling to the federal government, electronic tendering, and writing an effective proposal.
- To help ensure that Canadians of all origins have access to PWGSC job and contracting opportunities, the department quickly and effectively investigates and resolves complaints, especially complaints about race bias in the letting of contracts.

Language Skills and Cultural Understanding
As part of regular departmental operations, the
PWGSC Translation Bureau supplies translation
services to support the delivery of multicultural
programs at both the federal and provincial
levels. Also, the PWGSC Languages Learning
Centre offers reference and training materials
for languages other than English and French
(e.g., Spanish).

When necessary to improve client service, PWGSC employees also work (unofficially) in languages other than English and French. This practice is most frequent in the Pacific and Western regions and in the Greater Toronto Area. For example, in Western Region, the employee who liaises with Nunavut is an Inuktitut-speaking Inuk, and the Program Advisor on Aboriginal Issues follows Englishlanguage presentations with Cree-language discussion sessions, when the audience is Cree-speaking.

Future Priorities

PWGSC has two main multiculturalism priorities: employment equity and enhancing opportunities for Aboriginal firms and individuals. The PWGSC employment equity plan for 1998–2001 includes measures to correct under-representation of members of the four designated groups in hiring, promotion and training by enhancing leadership and management accountability, ensuring full participation of the four designated groups, and creating a work environment that supports a culturally diverse work force.

PWGSC is also developing a comprehensive list by province of employment service providers and Aboriginal organizations with candidate inventories, including candidate profiles and related fees, if any. This list will be distributed to managers across the department to facilitate recruitment of Aboriginal people.

Statistics Canada

The Canadian Multiculturalism Act requires federal institutions to "collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada." Statistics Canada supports the Act primarily by providing statistics and analytical studies on topics relating to multiculturalism, such as immigration, ethnic origins and language use, to all levels of government, business, labour, academic and social institutions, professional associations, the international statistical community and the public. Statistics and studies are essential to the development and assessment of programs, policies and practices that support multiculturalism.

Language Skills and Cultural Understanding
The Census, conducted every five years, provides a socio-economic and cultural profile of
the Canadian population. After each Census,
the information is released in waves so that
each area receives proper media and public
attention. During a Census, Statistics Canada
provides materials in 49 languages. Helpline
staff speak many languages and dialects, and

regional Census staff often work with ethnocultural groups to set up community help centres. Interviewers for the Census (and other Statistics Canada surveys) carry cards with information in a number of languages. In many cases, Statistics Canada hires interviewers who speak the most common languages of the communities they visit.

In addition to the Census, many other programs and activities at Statistics Canada support multiculturalism and diversity. These include the Metropolis Project (see the "Best Practices" chapter), employment equity, social cohesion and the longitudinal immigration database.

Social Cohesion Indicators Project: Diversity is a factor in the cohesion of Canadian society. Statistics Canada, as part of the federal

government's Social Cohesion Working Group, worked on a project to produce a preliminary set of measures of social cohesion. The final report is due in fall 1998.

The Longitudinal Immigration Database: Statistics Canada developed this database on behalf of a federal-provincial consortium led by Citizenship and Immigration Canada. This database, which can support cross-sectional, historical and longitudinal analysis, is a comprehensive source of information on the financial situation of people who have immigrated to Canada since 1980.

Statistics and Surveys
During 1997–98, four Census releases were related to multiculturalism:

- immigration and citizenship;
- mother tongue, home languages, and use of official and non-official languages;

Preparation for the 2001 Census

To prepare for the 2001 Census, Statistics Canada undertook two major activities in 1997–98:

- Consultations: Statistics Canada consulted with several government departments including Citizenship and Immigration Canada, the former Federal Office of Regional Development (Quebec), now called Canada Economic Development for Quebec Regions, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Department of Canadian Heritage and Status of Women Canada and multicultural and immigrant groups on the ethnocultural variables in the Census. Topics discussed included Aboriginal identity, ethnic origin, immigration and citizenship, non-official languages, place of birth and population group.
- Qualitative Testing: Statistics Canada consulted Canadians of various ethnocultural origins to test the validity of the Census questions about ethnocultural identity.
 - * Aboriginal people; and
 - * ethnic origin and visible minorities.

These releases provide information needed by community groups, businesses and government to develop programs, new products and services that are important to all Canadians. For example:

- language data are used to determine the need for language training and for services in English, French and nonofficial languages;
- citizenship information is used in electoral planning; and
- data on immigrants and non-permanent residents is used to compare the socioeconomic conditions of immigrants over time, to review immigration and employment policies and programs, and to plan education, health and related services.



Respect Equality Diversity • 1997-1998

Future Priorities

Statistics Canada identifies areas for statistical research by consulting its clients. For example, senior assistant deputy ministers report on policy issues that will likely be studied in the next several years as a result of economic, demographic and social trends.

Data are needed to provide insight into the factors influencing the integration of new citizens into Canadian society: to look at why some new citizens successfully integrate while others have more difficulty.

Health and Social Policy

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society, such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers, and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women, and other matters.

Canada Mortgage and Housing Corporation

For more than 50 years, CMHC has been committed to developing and implementing effective policies, programs and practices to meet the housing needs of its diverse clientele.

Ability to Contribute

CMHC's products are designed to meet the needs of Canadians of all origins. The following are examples of products developed in 1997–98 specifically for ethnocultural communities.

- Guide to Canadian Housing for Immigrants: Finding suitable housing is one of the first priorities for new immigrants to Canada. This guide makes the task of choosing accommodation easier by explaining the Canadian housing system to immigrants.
- ♣ First Nations Builder's Training Development of Training Modules: Partnerships are one way CMHC works with ethnocultural organizations and individuals. In 1997–98, CMHC formed a partnership with the Ontario First Nations Technical Services Corporation to provide new technical training materials for First Nations builders training in Ontario.

Understanding and Respect

CMHC is committed to creating a work environment where differences are appreciated for the contribution they make to the corporation. In the fall of 1997, CMHC began its corporate-wide diversity awareness training. The level of satisfaction is high: 94 percent of the participants said the course provided them with information that will be useful in their personal and/or professional lives. A survey will be conducted in the near future to determine the effect of the training on the knowledge, skills and behaviour that are valued and respected within CMHC.

Statistics and Studies

Research is a key element of CMHC's mandate; this activity involves both domestic and international projects. Domestic projects address the housing needs of ethnocultural minorities and international projects include guides to doing business in other countries. A significant part of this work uses the skills and knowledge of CMHC's multilingual research staff and their relationships with ethnocultural organizations, associations and individuals.

Project Highlights

- Discrimination and Housing: The Legal Framework: This project examines housing-related discrimination from a legal perspective.
- * A Comparative Study of Immigrant Housing, Neighbourhood and Social Networks in Toronto and Montreal: This study examines the relationships between housing, neighbourhoods and social networks among visible minority immigrants in metropolitan Toronto and Montréal.
- ♣ Country Reports: The Canadian Housing Export Centre (CHEC) added several new country reports this year. CMHC now has more than 60 country and regional reports that provide in-depth analysis of housing needs and conditions, risk management, trade policy, and business customs.

Language Skills and Cultural Understanding CHEC staff use their multilingual skills and cultural awareness to help Canadian individuals and organizations learn about cultural and business practices in other nations. CHEC works with other Team Canada members on trade missions overseas, assists the Canadian housing industry with its international activities, and works with incoming trade missions (most recently Chile). CHEC also assists with intergovernmental communication with regions in Latin and Central America, Asia and Eastern Europe.

Equal Opportunity

CMHC's recruitment strategy supports the corporation's goal of building a diverse work force. CMHC has increased the number of ethnocultural organizations through which it seeks interested applicants for positions throughout the corporation. As a result, competitions over the last year have involved more candidates from the Asian community in British Columbia and First Nations communities in the Prairies.

Future Priorities

Future plans within CMHC to better implement the Canadian Multiculturalism Act include:

- conducting a review of CMHC's human resources policies to ensure consistency with the new organizational values and objectives;
- developing and implementing customized diversity awareness training to meet specific regional and sectoral business needs; and
- increasing awareness of different religious holidays and key events such as Human Rights Day, International Day for the Elimination of Racism and National Aboriginal Week.

Canadian Race Relations Foundation

The Canadian Race Relations Foundation (CRRF) was created by the Government of Canada to work towards the elimination of racism in Canadian society. The Foundation helps Canada fulfil its obligations under the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and the Canadian Multiculturalism Act. The Foundation received a one-time endowment of \$24 million from the federal government, half of which was given on behalf of Canadians of Japanese origin to commemorate the Canadian government's discriminatory treatment of Japanese Canadians during the Second World War. The Foundation operates at arm's length from the government: its directors and employees are not part of the federal public service, and its funding comes from investments, donations and fundraising.

Ability to Contribute

Consultations with ethnocultural organizations, community groups, educators, First Nations organizations, human rights commissions and government officials were held in every province during the Foundation's first year of operations. The following question was asked: "When you think about racism in Canada today, what are the issues or concerns that you feel require greatest attention?" The answers pointed to the following concerns:

- negative public attitudes towards racial minorities and Aboriginal people;
- systemic racism in public policy and institutions, especially with regard to employment, education, policing and the justice system;
- discrimination in health, community and social services;

Objectives: Finding the Solutions

The Foundation will address the problems identified in its survey with public education, action-oriented research, information and resource development, and networking to promote advocacy and influence policy. Specifically, the Foundation has the following objectives:

- to increase the public's awareness of the importance of eliminating racism;
- to develop partnerships with community organizations, business, labour, government and educational institutions;
- * to maintain an up-to-date information base and directory of resources in the field of race relations;
- to establish a research program to examine racism and identify ways to combat racial discrimination;
- to help institutions make changes needed in response to race relations issues; and
- to support sound policies on race relations by offering advice to decision-makers.

Information will be shared through the Foundation's Web site, www.crr.ca.

- * the rise of organized hate groups; and
- discrimination against immigrants and refugees.

Citizenship and Immigration Canada

The clients of Citizenship and Immigration Canada (CIC) include people of many ethnocultural backgrounds, and its mandate requires CIC to develop strong links with ethnocultural and minority groups in Canada and around the world.

Ability to Contribute

CIC's programs help new Canadians participate in and contribute to Canadian society. CIC assesses applicants from around the world based on identical criteria, and works with provincial governments to provide a range of settlement services, from language training for adult newcomers to employment counselling.

Understanding and Respect

- Scattering of Seeds, a 13-part series launched by CIC in 1997–98, tells the true stories of immigrants who made an impact on their new communities, drawing portraits of the immigrants and their descendants through photographs, letters, diaries and interviews. The series was broadcast on History Television and RDI's Réseau de l'Information.
- The Quebec Region, in partnership with les Productions DIP, helped produce a musical comedy intended to sensitize primary school students to the reality of immigration, the contribution of immigrants and the

importance of respecting differences. The students also received a workbook with immigration stories. The musical was presented in a number of schools in Montréal, and was adapted for presentation at a number of parks and local celebrations during the summer.

- ♣ In 1997–98, CIC's Integration Branch reintroduced the Citation for Citizenship Award, which honours Canadian individuals and organizations for their outstanding contributions to the successful integration of newcomers into Canadian society.
- The Immigrants of Distinction Awards gala was held in Calgary in May to recognize

newcomers who have made significant artistic, social and cultural contributions to Canadian society.

CIC is an active partner in the Metropolis Project (see "Best Practices" chapter).

Language Skills and Cultural Understanding Because of the multicultural focus of CIC's work, staff members' language skills and cultural understanding are invaluable when communicating with clients and conducting research.

Future Priorities

The successful integration of newcomers to Canada is difficult to measure. CIC has completed the pilot phase of a longitudinal survey examining the integration process and the experiences of newcomers during their first four years in Canada. Statistics on permanent and non-permanent immigrants to Canada are available on CIC's Web site, linked to the Government of Canada site at www.canada. gc.ca.

Health Canada

Health Canada uses population health as one of its approaches to policy and programs. This approach integrates the range of interrelated social, economic, behavioural, physical and biological factors, as well as the health care system itself, that influence the health of Canadians. Culture is one of these determinants of health.

Programs that integrate these determinants of health and their interactions help to improve the health of the population as a whole and to reduce disparities in health and well-being among and between subpopulations. Population lealth initiatives aim to include all sectors of the community with the intention of increasing the understanding of how each sector of ociety experiences various health issues.

Ability to Contribute

Health Canada helps communities, including ethnocultural and visible-minority communities, to enhance their health and quality of life.

- The Community Action Program for Children funds community groups to establish and deliver services that address the developmental needs of preschool children at risk, giving special consideration to immigrant and refugee children. The program guidelines for the Community Action Program for Children are now available in Inuktitut, and several projects funded by the Community Action Program for Children have published information materials in languages other than English or French; for example, one Ontario project issues brochures on parenting in 12 languages, including Punjabi, Cantonese and Somali.
- The Canada Prenatal Nutrition Program, which helps communities develop or enhance programs for pregnant women most likely to have unhealthy babies because of poor health and nutrition, gives priority to refugees and new immigrants, as well as Aboriginal women living off-reserve.
- The Population Health Fund provides non-profit voluntary organizations with time-limited funding to increase community capacity for action on the determinants of health, focusing on health issues of vulnerable populations, including ethnocultural and racial minorities.
- The National Clearinghouse on Family Violence produces fact sheets on family violence in Arabic, Chinese, German, Italian, Greek, Polish, Portuguese, Punjabi, Somali, Spanish, Ukrainian, and Vietnamese, as well as English and French.

- In its work to reduce the harm associated with dependency on alcohol and other drugs to individuals, families and communities, the Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues in Health Canada collaborates with other federal departments, other levels of government, non-governmental organizations, law enforcement agencies, health professional associations, and private sector organizations of all kinds. The key principle of Health Canada's approach to dependency is that programs and policies must be sensitive to culture, as well as gender and stage of life.
- The Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues also provides national leadership and coordination for substance abuse issues, conducts research into the risk factors and root causes of substance abuse, synthesizes and disseminates leading-edge information and best practices to key partners, and collaborates with multilateral organizations to address the global drug problem.

By delivering programs largely through its regional offices, Health Canada manages to concentrate local effort to solve local health problems.

British Columbia and Yukon Region is studying the health needs of Vancouver's Downtown Eastside, a culturally diverse community currently in crisis because of an epidemic of injection drug use, which has caused a notable increase in drug overdoses and the spread of HIV and AIDS. Health Canada has already committed \$1 million to help allevlate this crisis, and is facilitating both long-and short-term initiatives; for example, Health Canada and its public- and private-sector partners are investigating the possibility of an Urban Development Agreement to promote sustainable economic and social development. The Downtown Lastside community itself will take part in the development of this agreement.

Understanding and Respect

Health Canada operates on the principle that all people are entitled to fairness and respect. Diversity and equality are integral to every Health Canada program, policy and practice, and multiculturalism policies and practices permeate all the department's activities to varying degrees. Some programs target ethnocultural groups specifically, and some give priority to multiculturalism-related activities, either for funding or for target groups. One of the most significant messages conveyed by Health Canada communications directed to the public (e.g., television and radio spots, advertisements, printed materials) is that Canada is a multicultural nation. Communications products are carefully written, designed and tested for specific market segments and target audiences, by the best creative talent available. Health Canada believes that all of Canada's people should see themselves in the messages they receive from their government.

- ★ The 1997–98 Safe Seasons Calendar, which highlights safety themes with pictures of real parents and children from across Canada's cultural mosaic, includes all Christian, Jewish and Muslim holidays.
- ➡ In 1997–98, clip-art images were added to Healthy Images, a series that includes photographs on CD–ROM that portray consistent health promotion messages while also depicting the diversity of people in Canada. Guidelines are also available to show graphic artists, photographers and video-makers who produce visual images for use by Health Canada how to maximize visual opportunities for healthy images.

Statistics and Surveys

Health Canada often conducts evaluations of the health status of target populations during and after intervention processes and projects. Health Canada also collects data on cultural diversity and target populations to ensure that specific programs and policies are appropriate and relevant.



Respect Equality Diversity • 1997–1998

- The Community Action Program for Children is collecting information through a national evaluation initiative that provides a meaningful and efficient basis for evaluating the specific impact of different types of programs, as well as the impact on the populations they serve. Background information on the caregiver of the child includes the country of birth, the ethnic or cultural group, and the language of their ancestors.
- The Canada Prenatal Nutrition Program's national evaluation collects information on the birthplace and language of women. The baseline data study will contact women who have recently given birth and who match the risk conditions of program participants but have not visited a project. This will provide a comparison group for evaluation of the impact of program participation. Data will include information on recent immigrant and refugee women.

On a larger scale, Health Canada is one of nine federal departments involved in the Canadian Metropolis Project (see the chapter on "Best Practices"), a six-year international research initiative to foster evidence-based decision-making on immigration and settlement.

Language Skills and Cultural Understanding
Across Canada, Health Canada partners with
ethnocultural and visible minority groups to
deliver programs targeting issues that have
been identified. The department uses the
knowledge of the language and culture to bring
other members of their communities into these
activities, and to provide advice and guidance
about their language and culture. Generally,
project staff share the language and culture of
the people served.

Babies Best Start, an Ontario-region Community Action Program for Children project for immigrant children and their families, employs home visitors from a variety of cultural backgrounds to work with newly arrived immigrant families. Among them, the Babies Best Start homevisit staff speak 15 languages.

Future Priorities

Health Canada has made a commitment to the population health approach that means listening to communities, building partnerships and approaching problems in a way that engages several determinants of health at once. Culture and ethnicity are determinants of health that are particularly deserving of study, as Health Canada activities frequently target ethnocultural communities. As Canada's population increases in diversity, Health Canada's community-driven processes and projects will reflect that diversity.

Human Resources Development Canada

Human Resources Development Canada (HRDC) programs and services, delivered through HRDC offices across Canada, help all the people of Canada to participate fully in the work force and their communities.

Ability to Contribute

Youth Initiatives Program: HRDC runs many programs for Canada's youth, and makes sure to include young people who are members of ethnocultural minority groups by:

- setting targets for the percentage of Aboriginal and ethnocultural minority youth participating in youth programs;
- storing information about the ethnocultural origins of participants in the Youth Initiatives database; and
- sponsoring projects like the Youth Entrepreneurial Development Program in Vancouver, which helps new immigrants from diverse backgrounds become selfemployed.

A 1997 assessment of two programs for youth — Youth Internship Canada and Youth Service Canada — showed that all of the participants, including visible minorities and Aboriginal youth, benefited from the programs.

National Literacy Secretariat: HDRC's National Literacy Secretariat works to raise literacy levels for all of the people of Canada, but particularly

Future Priorities: The Aboriginal Human Resources Development Strategy

The Royal Commission on Aboriginal Peoples found that unemployment levels for Aboriginal peoples are unacceptably high, and pointed to the need for an increase in Aboriginal peoples' access to land, resources and opportunities to increase the economic independence and well-being of Aboriginal communities. In response to the Commission's call for a long-term employment strategy for Aboriginal peoples, HDRC will launch the five-year Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) on April 1, 1999.

Current HRDC policy, which transfers more control over the design and delivery of employment programs to local Aboriginal authorities, has had positive results: half of the 27,000 Aboriginal people who completed training programs are working, with the other half either completing more training or looking for work. Under the AHRDS, Aboriginal authorities will gain responsibility for programs for the following groups in Aboriginal communities: people with disabilities, youth, people living in cities and parents who are working, training or in school who need child care.

for groups that face extra barriers to literacy. The Secretariat finances projects that make literacy training more accessible to ethnocultural minority communities.

Understanding and Respect As well as encouraging the removal of barriers for individuals from underrepresented groups in the workplace, the guidelines for the *Employment Equity* Act strongly promote and provide examples of positive policies and practices that help create a respectful, responsive working environment for employees of all ethnocultural origins. These policies and practices relate to the hiring, training, promotion and retention of designated group members and the provision of reasonable accommodation. Positive policies and practices go beyond the mere elimination of barriers; they replace barriers with initiatives that improve the workplace environment for everyone. To this end, HRDC encourages fair treatment for everyone

with policies such as flexible work schedules and parental leave, measures to improve workplace accessibility, and sensitivity training.

HRDC also encourages special measures that address the ongoing effects of underrepresentation by ensuring that organizations reach out to and welcome designated group members, support them as they enter new occupations, and promote the creation of a "critical mass" of designated group members in areas where they have traditionally had little representation. Special measures could include:

- launching outreach efforts in schools or communities where members of under-represented designated groups are concentrated;
- organizing workplace activities to mark dates of special significance to designated group members;
- establishing internal mentoring and networking initiatives for designated group members;
- creating special training programs or bridging programs to prepare designated group members for non-traditional occupations;
 and
- deciding that, for a limited period of time, the applications of "qualified" or "qualifiable" candidates from under-represented groups will be given careful consideration for a certain percentage of new openings.

While such measures must be carefully designed to ensure that they do not unduly exclude other candidates, they can play an important role in making change self-perpetuating. In addition, special measures are supported by the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Canadian Human Rights Act.

Equal Opportunity

The new *Employment Equity Act*, which came into force in October 1996, helps federal departments and agencies fulfil one of their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*: "to ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions". Parts of the private sector are also affected: the Federal Contractors' Program is obligated

under the *Employment Equity Act* to apply the Act's requirements to contractors doing business with the federal government.

The Act focuses on increasing the representation in the work force of four designated groups — women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities — and applies to organizations with 100 or more employees. Employers must develop and implement employment equity plans and programs, and report annually to HRDC on the employment situation of the four designated groups and the progress made towards an equitable work-place.

HDRC's Labour Program helps implement the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program by:

- conducting research, collecting data and preparing progress reports for the four designated groups;
- educating the public;
- informing employers about their obligations and how they can comply;
- recognizing outstanding achievements by employers;
- undertaking compliance reviews of employers under the Federal Contractors' Program;
- monitoring and evaluating all annual employment equity reports submitted by employers under the legislation; and
- producing an annual report on employment equity for Parliament.

he results so far are encouraging: since 1987, he representation of all four designated groups 1 the work force under the Act has increased leadily, with the number of Aboriginal peoples nd visible minorities having nearly doubled.

tatistics and Studies

he department's Labour Program, in cooperaon and collaboration with Treasury Board, the ablic Service Commission and the Canadian Human Rights Commission, directs Statistics Canada's collection of appropriate information relating to the four designated groups. The Minister of Labour publishes employment equity data designed to assist employers with their work force analysis, including:

- products and services to assist Canadians in better understanding the changing composition of the Canadian labour force;
- an employment equity data report to help employers plan, develop and implement employment equity programs;
- a profile of visible minority groups that provides demographic and socio-economic indicators;
- population projections for designated groups to 2016; and
- profiles of industrial sectors that provide an overview of the labour market status and other socio-economic characteristics within a specific industrial sector for member of designated groups.

Social Sciences and Humanities Research Council

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) is the federal government's primary funding agency for university-based research and graduate training in the social sciences and humanities.

Ability to Contribute

SSHRC programs are open to all post-secondary research institutions in Canada, and to Canadian academics of all origins. By funding research and graduate work, SSHRC helps develop the knowledge and skills Canada needs to maintain and improve the quality of the social, economic and cultural life of its people.

The information that SSHRC provides on ethnocultural communities in its program guides and other publications influences research objectives and methods. SSHRC also provides

The Canadian Multiculturalism Act

reliable performance indicators and procedures for evaluating the results of research it has funded.

Much research and training funded by SSHRC advances knowledge of Canada and other multicultural societies, producing results and conclusions used by educators, researchers and opinion leaders. SSHRC-funded research affects the development of policies that influence many aspects of Canadian multiculturalism.

In 1997–98, SSHRC funded the following multiculturalism-related research projects:

- "Les jeunes immigrants en région au Québec : Processus d'insertion, pratiques/projets migratoirs et comparaison avec les provinces canadiennes et autres pays" (Myriam Simard, Madeleine Gauthier, Institut national de la recherche scientifique)
- "Citoyenneté et relations interethniques dans les sociétés pluralistes: Débats actuels et perspectives comparatives" (Marie McAndrew, University of Montréal)
- "Ethnic community organization: Capacity, social context and contingencies in the development of ethnic organizational style" (Michael Rosenberg, Concordia University; Michael Del Balso, Dawson College)
- "The determinants of political tolerance/ intolerance toward ethnic minorities: A comparative, longitudinal and multifactorial study" (Réjean Pelletier, *Université Laval*; and colleagues Daniel Guérin and Ronald Inglehart)
- "Critical race theory and the Canadian constitutional doctrines of equality and multiculturalism" (Melanie Ash)

Rights and cultures: Mapping out a liberal position on minority issues" (Marc Ramsay, University of Western Ontario)

"Ethnic identity in adolescence: Process, context and outcome" (Andrew Gotowiec, University of Toronto)

Understanding and Respect

Research funded by SSHRC is highly influential, and one of its long-term effects is a significant increase in understanding of the racial and cultural diversity of Canadian society, and of the nature and value of human life.

- ♣ In 1997–98 SSHRC continued its work (in ...) collaboration with the Medical Research Council and the Natural Sciences and Engineering Research Council) on the Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. This major policy document includes a section on inclusiveness in research, addressing issues and concerns related to culture, religion, race and ethnicity. This section states that research funded by the three councils should include (when appropriate) the participation of members of ethnic minorities, so that such research may address the interests and concerns of all Canadians, and all of Canadian society might benefit from the results.
- SSHRC managers and staff are encouraged to find courses that can help raise their awareness of and sensitivity to race relations and cultural diversity. Courses identified by staff are considered when the council develops in-house training plans. No multiculturalism training was conducted in 1997–98 because the Council underwent a major reorganization, but diversity awareness sessions are scheduled to resume in the spring of 1999.

Statistics and Surveys

Many SSHRC-funded university researchers working on multiculturalism projects collect data on ethnic diversity and ethnocultural minorities. These data are used in research



that advances our knowledge and affects the development of policies on aspects of Canadian multiculturalism.

- In 1997, SSHRC continued to fund the Metropolis Project (see chapter on "Best Practices"), a program that operates four centres of excellence on immigration and integration in cooperation with Citizenship and Immigration Canada and other partners. In 1998, SSHRC and Statistics Canada formed a joint task force to encourage social science researchers to use Statistics Canada data, including data on racial and cultural diversity.
- SSHRC gathers data continuously through its program management process and, thus, is equipped to conduct periodic performance evaluations and measure the social impact of its programs.

Language Skills and Cultural Understanding SSHRC staff with skills in languages other than English and French answer correspondence and take part in international meetings and outreach efforts as required. German, Epanish and Italian are the languages used nost frequently.

qual Opportunity

SHRC's Human Resources Division applies he merit principle in all its staff procedures, electing the best candidates for the requirements f the positions to be filled. All employees are iven opportunities to attend training and evelopment sessions to help them do their irrent jobs as well as possible and to enhance leir promotion prospects. Human Resources ivision now recruits extensively on the Internet well as continuing its traditional advertisements of vacant positions in the mass-circulation ewspapers. It has also begun to inform terested ethnocultural communities of b openings.

Future Priorities

SSHRC is interested in joining in any research projects that focus on implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. It could enter into partnerships under its Joint Initiatives Program, which encourages government institutions, private sector organizations and community groups to work with SSHRC to develop and fund new programs to support research in areas of strategic interest and need, such as Canadian multiculturalism and cultural diversity.

Status of Women Canada

Status of Women Canada (SWC) supports policies and programs that promote gender equality and the full participation of all women in the economic, social, cultural, and political life of Canada. Women who are

Gender-based Analysis

Gender-based analysis recognizes that equal opportunity does not necessarily mean equal results. Since 1995, all federal departments and agencies have been required to analyze their policies and legislation in terms of their impact on men and women. The challenge for policymakers is to ensure that the results of policies and legislation are anticipated, and that these results are as equitable as possible for all women and all men.

This kind of analysis must take the diverse ethnocultural origins of men and women into account. Policy-makers are to consider the following questions:

- * How is diversity taken into account?
- * Are gender-specific data available regarding members of ethnocultural minority groups?
- How is the input of women's organizations and other equality-seeking groups being used?
- How will the research consulted or conducted address the different experiences of gender and diversity?
- How will innovative solutions be developed to address the diversity issues identified?

members of ethnocultural minorities often experience obstacles to equality particular to their circumstances; for this reason, SWC considers diversity in all of its operations.

The Women's Program funds projects that further its three main goals: to improve the economic status of women, to eliminate systemic violence against women and girls, and to achieve social justice for all women. In 1997–98, the Women's Program spent \$680,944 to fund 36 programs targeted at immigrant and visible-minority women.

Ability to Contribute

SWC has recently finalized its consultation policy, which specifically addresses the different realities of women living in minority communities.

SWC sends information, including new publications and *Perspectives*, SWC's newsletter, to national organizations representing immigrant women and women from ethnocultural minorities. *Perspectives* is distributed to national, regional and local groups with the same focus.

Understanding and Respect

The Women's Program continues to work closely with organizations to identify needs and provide assistance at local, regional and national levels. Organizations funded in 1997–98 include:

- Canadian Council of Muslim Women
- National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada
- Women's Institute of African United Baptist Association in Nova Scotia
- Alberta-Northwest Territories Network of Immigrant Women
- Philippine Women Centre in Vancouver
- * Association des femmes immigrantes de l'Outaouais

The Women's Program also provided organizations with funding for specific projects involving, among other concerns:

- the use of new information technology to work for equality;
- Black women's experiences of domestic violence and recommendations for community and institutional action; and
- the economic needs of young visibleminority women.

Future Priorities

SWC recognizes that the women of Canada have different perspectives on the issue of gender equality. With this in mind, SWC will continue to work closely with a variety of individuals and organizations to identify and address their needs and concerns.



International Trade, Foreign and Defence Policy

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty, and provide help to developing countries.

Canadian International Development Agency

The Canadian International Development Agency (CIDA) works in many developing countries with a wide variety of cultures, so multiculturalism is integral to the Agency's working environment and the planning, programming and management of its activities.

Understanding and Respect

CIDA policies, programs and practices increase significantly the capacity of individuals and communities of all origins to contribute to the evolution of Canada. CIDA employs Canadians of all ethnic origins, engages private sector consultants with expert knowledge of countries and regions where development projects are mplemented, and maintains contacts with ethnocultural and visible-minority communities and organizations with connections to target countries. Thus, Canadians of all ethnic origins ake part in planning, implementing, auditing and evaluating CIDA projects.

- CIDA staff and their families live abroad for years at a time. Before leaving, they receive training on valuing and managing cultural diversity and, when they return, their experiences and the ties they established outside Canada tend to increase their awareness of and respect for the diversity of Canadians.
- CIDA offers its partners intercultural training; for example, the Central and Eastern Europe Branch recently held sessions for Bosnia-bound cooperants and election

- observers. This effort extends beyond the Agency's work force.
- To help Canadians identify with people in developing countries, CIDA designs its communications products to emphasize the diversity of humanity and the contributions made by Canadians of all origins to international development.
- CIDA ensures that differences between Canadian assumptions and realities and those of recipient countries are taken into account during audits, evaluations and reviews of CIDA's development activities. As many citizens and permanent residents of Canada have their origin in recipient countries, this practice helps enhance understanding of and respect for the diversity of Canadian society.

Language Skills and Cultural Understanding CIDA has many uses for the language skills and cultural understanding of individuals of all origins. Not only does CIDA seek out Canadians with expert knowledge of and ties in recipient countries to advise those who work abroad and to work abroad themselves, but it also shares Canadian experiences and traditional knowledge with people in other countries.

- CIDA brought South African representatives to Canada to meet with Canadian mining sector stakeholders, including Aboriginal communities and environmental groups, to discuss the issues surrounding the negotiation of mineral and mining rights, and land usage and restitution.
- Working with Canadian indigenous groups, CIDA helped produce "Guidelines for Environmental Assessments and Traditional Knowledge" and the handbook Traditional Ecological Knowledge. Currently, guidelines of this kind are not available anywhere else in the world.

CIDA's priority for improving implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* is to heighten cultural-diversity awareness across the Agency, especially among incoming staff. The training in valuing diversity is being redesigned for a better fit with CIDA's culture and corporate needs. Some branches (e.g., Performance Review Branch) ensure that their staff includes people of various ethnic origins and, through career planning, keep up to date with employees' interests. These branches also maintain rosters of expert consultants, including consultants of various ethnic origins.

Foreign Affairs and International Trade

The Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT) coordinates Canada's relations with the governments of other countries and with international organizations. One of DFAIT's objectives is to project Canadian values and culture in the world. To this end, DFAIT reflects Canada's multiculturalism in its policies, programs and practices.

Ability to Contribute

DFAIT's diplomatic representatives regularly meet with ethnocultural groups in Canada to discuss Canada's international policies and to strengthen Canada's international contacts. Events in 1997 involved, among other organizations, the Canada–Arab Business Council, the Canadian Friends of Hebrew University, the Canada–German Chamber of Commerce, and Egyptian, Portuguese and Chinese groups.

Language Skills and Cultural Understanding
A knowledge of non-official languages and an
understanding of different cultures are essential
for DFAIT's operations. In recent years, DFAIT
has concentrated on recruiting officers who
speal a third language. DFAIT officers use
their linguistic and cultural skills extensively
during international negotiations. Some recent
examples include:

- China, Ukraine and Russia accessions to the World Trade Organization:
- Canada-Free Trade America free trade negotiations:
- the Team Canada visit to Ukraine and Poland;
- Free Trade Association negotiations; and
- the negotiation of Foreign Investment Protection Agreements with Latin American countries.

DFAIT also communicates with the Canadian and international media in many languages. For example: an Italian-speaking media liaison officer travelled with Minister Marchi during his official visit to Italy, and a Japanese-speaking officer met several times with Japanese journalists posted in Canada. The department also publishes information in non-official languages.

Equal Opportunity

The department is an equal opportunity employer and respects employment equity guidelines. To increase its pool of potential recruits, DFAIT contacted more than 30 ethnocultural minority organizations across Canada with the goal of linking their Web sites to the DFAIT Web site, where the department posts employment opportunities.

Future Priorities

DFAIT will intensify its outreach activities involving ethnocultural associations and ethnocultural media across Canada.

International Development Research Centre

By the very nature of its mandate to build a sustainable and equitable world, the International Development Research Centre (IDRC) is a multicultural organization.



Language Skills and Cultural Understanding
The three languages of IDRC — English, French
and Spanish — are regularly used in the workplace. As well, some work is done in Arabic in
the Cairo office. Regional IDRC offices are
located in Asia, Africa, Latin America, and the
Caribbean. With origins in more than 50 countries, IDRC staff collectively speak more than
60 languages, and have numerous opportunities
to use those languages.

Ability to Contribute

IDRC's programs are specifically aimed at developing countries. However, during 1997–98 IDRC supported a number of projects that contribute to the full participation of all Canadians in Canadian life.

The Canadian Partnerships Program's Corporate Citizenship fund supported Canadians of all origins undertaking development-related activities:

- granted a Research Fellowship to Dr. Jean-Marc Ela, a scholar who came to Canada a few years ago as a refugee from Cameroon, to conduct research towards a book with the working title "Entreprise, cultures et sociétés en Afrique Noire: pour un regard métis";
- consulted with the *Institut Inter-Culturel*de Montréal to direct a workshop on
 identity and integration at the International
 Congress entitled "Mondialisation et migration:
 une jeunesse déracinée" in Rabat, Morocco,
 in April 1997;
- supported "Les médias africains face aux défis de la transition démocratique" — a symposium organized in Montréal by Vues d'Afrique in April 1997;
- supported a Canadian Crossroads International feasibility study for the Nunavut Youth Exchange Program;

- supported the United Nations Association in Canada's Global Network on Food Security's demonstration urban garden at the Experimental Farm featuring traditional Sri Lankan cultivation and pest management methods:
- * supported the Canadian Centre for Police-Race Relations' contribution to Managing Change and Diversity in the Workplace and Community, a workshop for the House of Commons Security Services in Ottawa in June 1997;
- contributed to the One World Film Festival in Ottawa, November 1997, organized by World Interaction in partnership with the Canadian Film Institute; and
- contributed to Portfolio Multimedia's interactive CD-ROM prototype that examines issues of concern to teenagers, to ensure that it reflected the multicultural reality in Canada.

IDRC continued to support the major development players in their efforts to make Canadians everywhere more familiar with global development issues. An example of support to scholarly organizations is the 12-month grant awarded to the Canadian Council of Area Studies Learned Societies (CCASLS), which brings together the Canadian Association of African Studies (CAAS), the Canadian Association of Latin American and Caribbean Studies (CALACS), the Canadian Asian Studies Association (CASA), and the Canadian Committee of the Middle Eastern Studies Association (CANMES).

Department of National Defence

The Department of National Defence (DND) formally recognized the importance of diversity by establishing the Defence Diversity Council (DDC) in 1995. This senior executive body established the corporate framework for the

management of diversity in DND and the Canadian Forces (CF), and provides overall direction on diversity policies and programs. The DDC is responsible for making recommendations to the Deputy Minister and the Chief of Defence Staff concerning the development, implementation, monitoring and assessment of diversity policies, programs and practices.

Ability to Contribute

DND communicates and collaborates with external organizations that represent diverse segments of Canadian society on matters of mutual concern. This may include consultations with other government departments and agencies, First Nations organizations, local and national special interest groups, and community organizations.

The department has also established four defence advisory groups representing designated employment equity groups. These advisory groups increase contact with external organizations and advise the leadership of DND and the CF. In addition, as an indication of the relevance and prominence of diversity within DND, the department has recently established a secretariat to provide more support for advisory group activities.

Understanding and Respect

Awareness training, the use of external resources, prominently displayed posters and handouts, and internal means of communication such as the Intranet are used to increase cultural sensitivity in the department. DND assesses its cultural awareness programs by looking at feedback such as e-mail messages to the Web master and evaluation sheets.

Statistics and Studies

DND uses self-identification surveys to collect internal data. Other sources of information include Statistics Canada, Treasury Board and the Public Service Commission. The public can access statistical data concerning DND through the access to information process.

Language Skills and Cultural Understanding When possible, language skills and cultural background are taken into consideration in the selection of individuals for foreign postings, chairing international committees, peace-keeping assignments and military attachés. When appropriate, individuals participating in these types of activities are paired with a guide or mentor to develop their cultural awareness and understanding.

Equal Opportunity

The CF endorses a proactive recruiting program that aims to attract candidates from diverse ethnocultural backgrounds who meet all prescribed requirements. The growing diversity of the Canadian population presents an opportunity for the CF to draw on a wider range of skills, abilities and knowledge to fulfil its mission. Recruiting materials in non-official languages such as Spanish and Mandarin are designed to encourage representation from all ethnocultural groups. Advancement within the CF is based on performance and formalized career paths.

For the most part, recruiting for civilian employees is done through the Public Service Commission. Posters and newspaper advertisements encourage applications from Canadians of all ethnocultural origins. DND submissions to the Public Service Commission for engineering, computer science and defence science positions encourage applications from designated group members. DND is moving towards a work environment where the career development of all employees is supported by programs such as job upgrading, education leave and lateral transfers.

Future Priorities

DND plans to continue implementing the Canadian Multiculturalism Act by:

applying solutions recommended by an employment system review;

- introducing a development program for designated group members that incorporates special programs offered by the Canadian Centre for Management Development and Public Service Commission;
- starting a mentoring program to improve advancement opportunities for members of under-represented groups;
- distributing meaningful work assignments and travel opportunities equitably to designated group members conducting research and attending international meetings; and
- continuing programs such as cross-cultural training, the defence ethics program and the standard for harassment awareness and racism prevention program.

Department of Veterans' Affairs

the Department of Veterans' Affairs is responsible or delivering services to veterans; its programs are not geared to the general population. The epartment's staff and clientele include members a wide range of ethnocultural communities, so applementation of the *Canadian Multiculturalism* is a significant factor in the conduct of eterans' Affairs business.

nderstanding and Respect

terans' Affairs' public information products e designed to include communities and dividuals of all origins, in their graphic conta and in their language. Inclusiveness is an portant aspect of the department's outreach, nich is designed not only to convey informan about veterans' benefits and services to use entitled to them, but also to inform the oblic about veterans and their contribution (Canada and Canada's allies.

Out 90 percent of the department's employees are now attended the in-house Celebrating Orersity course. Incidentally, almost 50 percent

of the department's diversity trainers are employees who belong to visible minorities, and have been specially trained to deliver the course.

Equal Opportunity

Employment equity has been a high priority in the department for several years, with a particular focus on Aboriginal people.

- * The department negotiated an agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs to obtain advice and guidance on ways to make Veterans' Affairs a better work environment for Aboriginal employees and, thus, encourage them to remain with the department. Under this agreement, Veterans' Affairs has produced *The Spirit Lives*, a video on Aboriginal culture, and distributed it to members of the Aboriginal Peoples' Advisory Committee and to regional personnel directors.
- The Employment Equity Study Program launched this year is the department's most recent effort to increase the recruitment, career development, and retention of employees who belong to the employment equity designated groups. This program recruits students and employs them in developmental positions during the summer, with the option to call them back for several hours per week during the fall and winter terms. The department hopes to provide more permanent employment for excellent performers after they graduate. To this end, each region has identified at least one position that will introduce participating students into the various sectors of the department.

Language Skills and Cultural Understanding Veterans' Affairs accepts the responsibility for communicating effectively with veterans and their families, even if that means using a language other than English or French. For

The Canadian Multiculturalism Act

example, when the *War Veterans' Allowance Act* was amended and some former Resistance members (mostly of Greek origin) were no longer entitled to benefits, the department provided interpretation services because some could not communicate in either official language.

When the department enquired of staff about their skills in languages other than English and French, the replies indicated fluency in 40 languages. Regional directors-general and district directors have access to this information to help them ensure that veterans and their families receive the best service the department can provide. This information also helps senior managers understand the culturally diverse workplace Veterans' Affairs has become.

Future Priorities

The current multiculturalism priorities of the Department of Veterans' Affairs are related to employment equity.

- The department will continue the scheduled annual consultations between Human Resources Division staff and representatives of the Assembly of Manitoba Chiefs.
- Key Human Resources staff and Employment Equity Advisory Committee members will attend Public Service Commission training and information sessions on systemic barriers.
- ♣ All information about training available to the department through the Public Service Commission and other suppliers will be disseminated as widely as possible, for example, by e-mail and in Acroread.



Justice and Legal Affairs

These departments and agencies develop national policies, administer and enforce Canada's laws, support the operation of the legal system, and protect Canadians from criminal activities.

The Government of Canada is committed to ensuring that all individuals have equal protection and benefit of the law, regardless of their race, national or ethnic origin, colour, or religion.

Most important accomplishments in justice and legal affairs during 1996–97 were co-designed, co-directed and co-funded. The government is committed to a multidisciplinary, coordinated approach in view of the complexity of the ssues, which can be addressed effectively only hrough such concerted efforts. Despite being isted individually, the following justice instituions work in the spirit of partnership, bringing heir own areas of expertise to bear on the ssues at hand.

Correctional Service Canada

Correctional Service Canada (CSC) recognizes and respects ethnocultural diversity through its olicies, programs and operating practices. In eccordance with Commissioner's Directive 767, which deals with ethnocultural offender rograms, and the CSC mission statement, becialized programs and services take into eccount the needs of offenders who are embers of ethnocultural minorities.

bility to Contribute

SC's new directory of ethnocultural minority associations describes the various programs and struces available to offenders, focusing on the antibution of ethnocultural organizations to the reintegration of offenders. The first volume the directory, covering the Quebec Region, will soon be available on the Internet.

Each institution must have a citizens' advisory committee made up of individuals from diverse ethnocultural backgrounds. For example, the Phoenix Multicultural Council at the Saskatchewan Penitentiary includes staff members, inmates and members of the Prince Albert community. The Council holds information sessions on ethnocultural diversity that are always very successful.

Understanding and Respect

As the ethnocultural diversity of the prison population increases, CSC realizes the importance of helping its employees work more effectively with their new clientele. To this end, CSC develops initiatives that target specific regional needs as well as ones that address needs across the country:

- the faculty of continuing education of the University of Montréal offered a training module on intercultural intervention to CSC employees in the Quebec Region, and courses in cross-cultural communication and violence in ethnocultural communities to employees from the Quebec, Ontario and Atlantic regions;
- CSC's personnel and training sector developed a compulsory cross-cultural awareness training module for all new employees;
- the Atlantic Region hired a liaison officer to link CSC and the Black communities of Nova Scotia, the first time that CSC has created such a position;
- the Racial Harmony Committee at Warkworth Institution in Campbellford, Ontario, will receive the Multiculturalism Award this year for its contribution to the improvement of race relations;
- inmates help organize cultural activities as part of the Multicultural Activity Program at Cowansville Institution in Cowansville, Quebec; and

in the Pacific Region, almost all institutions hold activities to increase staff and inmate awareness of ethnocultural diversity.

Statistics and Studies

CSC collects data on cultural diversity as a part of most research projects, and also collects this information when offenders are admitted to the federal correctional system. Statistical analyses often take ethnocultural origin into account. CSC publishes annually and makes available to the public a list of reports on research projects on a variety of issues, including visible-minority offenders.

CSC distributed a questionnaire on the application of Commissioner's Directive 767 and the *Canadian Multiculturalism Act.* The results will guide the development of programs for offenders from ethnocultural minorities.

Equal Opportunity

CSC's mission statement, core values and strategic objectives all support employment equity. CSC's objectives concerning the proportion of designated group members among correctional officers aim not only to fairly represent Canadian society but also to reflect the diversity of the inmate population.

CSC works towards achieving these objectives with policies such as employment equity accountability contracts with senior managers and special measures such as the mentoring program for designated group members. CSC still has work to do to increase the representation of employees from Aboriginal and visible-minority communities, two groups who are significantly under-represented. To address this problem, CSC will set objectives and deadlines for recruiting and promoting members of these and other designated groups.

Language Skills and Cultural Understanding CSC has created a directory of employees with proficiencies in non-official languages who can act as interpreters and translators when the need arises. Some of CSC's program material is

available in languages other than English and French. When employees are recruited, priority is given to applicants who know a third language.

Future Priorities

CSC will continue to assess its implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* with studies and annual audits. CSC will select experts who are members of ethnocultural minority groups to assess its programs for offenders from ethnocultural minority backgrounds.

Department of Justice

Ability to Contribute

The department is working to increase public involvement in decisions about justice through inclusive consultation, enhanced representation, and public legal education and information. When research, policy, or program development includes a consultation component, every effort is made to provide for a comprehensive representation of all groups impacted by the issues under consideration, as well as providing for specific representation of groups that face compound disadvantage. When drawing up consultation lists, the department contacts experts in other federal government departments, in other levels of government, and in nongovernmental organizations. Also, Department of Justice regional offices consult ethnocultural minority communities on justice issues of importance to these communities. The National Strategy on Community Safety and Crime Prevention, launched in 1994, supports community-based responses to crime, emphasizing vulnerable groups. The Department of Justice assesses funding applications on criteria related to diversity, equality and access to justice, and on criteria specifically related to the National Strategy. To receive funding, community crime-prevention projects must be inclusive, representative, and suited to the needs of diverse minority groups as well as the majority of community members. Phase II of the National Strategy, which began in 1998, permits the federal government to broaden

its partnerships and to help communities design and implement sustainable crimeprevention activities. The department has Internet-based public legal education activities, including providing some immigrant women's groups with Internet access so they can conferelectronically.

The department considers diversity when esponding to funding proposals, and funded projects in 1997–98 involving justice and nulticulturalism.

- The department provided funding to the Canadian Association of Black Lawyers (CABL) to develop and produce a report based on the CABL Inaugural Conference entitled "Giving Back", held in January 1997. This conference aimed at giving lawyers the opportunity to contribute to the communities in which they serve.
- Funding was provided to the Black Law Students' Association of Canada for a conference called "Connecting Communities: Emerging Legal Issues for the New Millennium".
- The League for Human Rights of B'nai Brith Canada received funding for a conference aimed at understanding the problem of hate on the Internet (see sidebar), its human rights implications and the options available to control its proliferation.
- The department provided funding to the Jamaica Association of Montréal for a program aimed at economically disadvantaged black youth.
- The Canadian Centre on Minority Affairs received funding to develop and facilitate greater cooperation between existing mainstream crime prevention community organizations and the Black and Caribbean communities of Metropolitan Toronto.

Understanding and Respect

The departmental strategic directions include making the justice system more equitable and accessible for an increasingly diverse population.

- To help achieve this objective, the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Diversity, Equality and Justice developed a diversity analysis instrument for assessing the potential effect of projects and initiatives on a variety of groups, including ethnocultural minorities.
- To combat racism, the department has promoted the position before the Supreme Court of Canada that racism exists in Canada, and the courts should consider the possible effects of "institutional racism". Through its Legal Operations Sector, the department also conducts a race-awareness program for prosecutors. In August 1997, the Federal Prosecutors' Conference featured an entire day of cross-cultural training. There was also an awareness session for Heads of Prosecutions in Toronto, and training sessions for prosecutors were held at the department's regional offices.

SchoolNet: Learning About Hate Crimes in Cyberspace and the Real World

In 1997–98, the department supported the development of SchoolNet's "LawRoom", a Web site that teaches students about law in general and hate crimes in particular, and encourages youth across Canada to communicate and learn from each other about diversity. The Web site provides an overview of the hate crime laws in the Canadian Criminal Code and examines the conflict between free speech and hate messages in the context of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Canadian Human Rights Act. Students can also read about a Winnipeg teenager who was arrested for committing a hate crime over the Internet, the first charge of its kind in North America, and enter the debating room to discuss hate crime and diversity with students from across Canada and around the world. The site also provides links to other sites combating hate.

- The Department of Justice Public Legal Education and Information Program works to advance equality and access to justice for people who do not read English or French. Its brochure Abuse is Wrong in Any Language, now available in Spanish, Punjabi and Chinese, will soon be published in Inuktitut.
- Jurisdiction-specific fact sheets on family violence are available in a variety of languages, and pamphlets on child support guidelines (developed by the department's Child Support Initiative) have been produced in Russian, Spanish, Serbo-Croatian and Inuktitut. A child-support campaign featuring radio spots, a pamphlet and a poster, originally released in English, French and Inuktitut, has been expanded to operate in 22 more Aboriginal languages with the help on a voluntary basis of Aboriginal community radio stations and newspapers. Next year, the Child Support Initiative will fund public legal education and information projects targeting the needs of ethnocultural minority communities.
- The department continues to fund continuing education programs for judges delivered by the National Judicial Institute (NJI). Under a specific mandate from the Canadian Judicial Council, and with funding from the Department of Justice and program development support from Status of Women Canada and Canadian Heritage (Multiculturalism), the NJI is now developing decentralized, community-based social-context education for judges. The NJI launched a communityconsultation project to collect information about the issues that concern various community groups. A pilot community consultation has been conducted, and the method will be used to develop the first intensive social-context education program, which will be held in 1998-99.

Amendments to the Canadian Human Rights Act, which the government introduced in the fall of 1997, came into force on June 30, 1998. The changes included improved protection against hate propaganda. The Canadian Human Rights Tribunal can now order special compensation for victims specifically named in hate messages, and assess an administrative penalty against authors of hate messages.

Statistics and Studies

The Research and Statistics Division has collected and analyzed data on hate crime. The department is now collecting data on hate crime offences against diversity groups in preparation for the Federal-Provincial-Territorial Diversity, Equality and Justice Working Group report. The department co-chairs the group, and the Research and Statistics Division makes a large contribution to its work. Also, the division is supporting a project proposal before the Policy Research Initiative (Social Cohesion Network) to work with the Canadian Centre for Justice Statistics to collect and analyze data on hate crimes in Canada. The division continues to support the work of the Diversity, Equality and Access to Justice Division with research focused on diversity and justice.

Language Skills and Cultural Understanding
The department's Coordinator of International
Issues and Activities maintains an inventory
of employees fluent in languages other than
English or French. This inventory is used to
select staff members to carry out assignments
for which specific language skills are required.

Equal Opportunity

The Human Resources Directorate developed and now carefully follows a policy consultation and approval framework that ensures the participation of stakeholders at all stages. The framework advocates the importance of consulting the various committees, groups and bargaining

agents and taking their unique considerations into account. The department consults the employment equity advisory committees, including the steering committee on employment equity, other departmental committees and union representatives in the development of all policies, programs and practices.

Responsibility for employment equity in the department was decentralized to make all managers accountable for its implementation. Employment equity plans are now integrated into the business and operational plans of each sector, branch, and region. Each sector, branch and region must submit annual progress reports, and department managers will be evaluated on the results.

uture Priorities

The department's main priority for improving mplementation of the Canadian Multiculturalism of its to continue working at the federal level and with provincial and territorial counterparts to build understanding about diversity and quality. Activities to this end include studying the effects of law- and justice-related initiatives an vulnerable groups, including ethnocultural and visible-minority groups, when they come to contact with the judicial system. The epartment will also continue building relationships with diverse communities at both the national and local levels to find ways to volve them in the work of the department.

ternal priorities focus on employment equity. The department's Employment Equity Steering committee has approved an approach to inducting the rigorous Employment Systems wiew required by the new Employment Equity 1. Sector- and branch-specific reviews will be spplemented by a department-wide review of apployment policies and practices, to begin in 3 winter of 1998–99. The latter review will have not only past and current policies and factices, but also those to be developed under a department's Human Resource Strategy.

Royal Canadian Mounted Police

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) enforces federal laws and provides contract policing to 10 provinces and territories and almost 200 communities. The RCMP is more closely involved with Canada's diverse population than any other federal department or agency, making the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* a large part of the RCMP's day-to-day operations.

Ability to Contribute

Consultations

The RCMP's consultations involve representatives from all of Canada's ethnic and minority communities, and frequently focus on their needs and concerns. The Commissioner of the RCMP has two permanent groups — the Advisory Committee on Visible Minorities and the National Aboriginal Advisory Committee — that provide forums for discussion and decision-making for the commissioner and executive management, and deal with a wide range of police, community and race relations issues.

The RCMP carries out consultations at all levels. In 1997–98, "B" Division (Newfoundland and Labrador) made notable efforts in this area by creating more advisory groups and forming a partnership with the Innu Women's Shelter in Sheshatshiu.

Community Policing

The RCMP has many programs designed to increase the participation of ethnocultural minority groups in the work of community policing, and to improve the relationships between the RCMP and the communities it serves.

With these goals in mind, the following initiatives were undertaken in 1997–98:

- ♣ In 1997–98, Cole Harbour instituted a community policing program, funded by the Department of Canadian Heritage and the RCMP, that employed six Black Nova Scotians to help police officers. This project benefits both the RCMP and the community, and has been an outstanding success.
 - ♣ In April 1998, "J" Division (New Brunswick) created a position in the First Nation Community Policing Services Section requiring a person of Micmac or Maliseet origin to act as a liaison between Aboriginal communities and the RCMP.
 - → "B" Division established a "Citizens on Patrol" program involving residents of two culturally distinct communities the Inuit community of North West River and the Innu community of Sheshatshiu.

Hate and Bias Crimes

The RCMP joins other major police organizations in Canada to prevent, control and eliminate hate crimes. The RCMP is an active participant in many local and national committees focused on stopping hate crimes, including those of the Canadian Association of Chiefs of Police and the Canadian Centre for Police-Race Relations, and regularly contributes to the national and local projects of B'nai Brith. Training at the RCMP Training Academy, the Canadian Police College, and in the field focuses on this issue.

- Summer Student and Youth Programs
 The RCMP's summer student and youth programs are for all of Canada's youth, and at least half of the participants are from Aboriginal or visible-minority groups. The programs have a
- to provide income opportunities;

number of goals:

- to provide job experience and the development of skills and an appropriate work ethic;
- to break down organizational and social barriers; and
- * to increase mutual respect and understanding

The success of these programs is shown by the high number of participants who return and the equally high number who apply to the RCMP as regular recruits.

Understanding and Respect

The RCMP's focus on community policing increases the need for cultural sensitivity. Untivery recently, programs to increase cultural awareness were seen as specialty training; today, they are integral to every training and development program in the RCMP, from cadet training at the RCMP Training Academy to management development at the Canadian Police College.

At the national level, the RCMP has two perminent policy centres responsible for determining an active and competent response to Canada's ethnocultural diversity. This responsibility is also addressed at the divisional and communitatively.

- The Diversity Management Branch develops policies and practices to manage the increasing diversity of the RCMP's work force; it als provides senior executive and operational managers with research and advice on diversity issues in the communities served by the RCMP.
- The Community, Contract and Aboriginal Policing Services Directorate maintains relationships with and improves service to all communities served by the RCMP, with a particular focus on Aboriginal communitie

Language Skills and Cultural Understanding
As an agency that deals directly with the public
on sensitive issues, the RCMP has a responsibility to ensure clear communication. To this
end, all active members can access the national
inventory of the language skills of RCMP
employees. For languages not known by its
employees, the RCMP has lists of community
groups that can provide interpretation.

This year, the Multicultural Crime Prevention Handbook was substantially updated. The RCMP also produced a video series in Punjabi, Hindi, Vietnamese, and Mandarin covering topics such as crime prevention, auto theft, protection for seniors, youth violence, and 9-1-1.

Department of the Solicitor General of Canada

The objective of the Department of the Solicitor General is a Canadian society in which all members feel safe from threats to personal and national security, and from infringement of eights and freedoms. The policy focus is individual and community safety, and the main areas of responsibility are national security, policing and corrections. Because serious public safety problems can arise from diversity and equality sues, the department works cooperatively on these issues with communities of all origins and with individuals and groups at all levels of the riminal justice system.

Inderstanding and Respect

currently, the department is involved in the ederal-Provincial-Territorial Working Group in Diversity, Equality and Justice, which has eveloped a diversity analysis tool for policy-lakers, and has proposed short-term criminal we reforms to promote equality in the justice stem. The department is also examining becific ways to improve the government's sponse to victims of hate crime. The propossinclude increased enforcement training and ising awareness of the effect of hate crime on oth the victim and the community at large.

Through its funding activities, the department promotes understanding between ethnocultural and minority communities and the institutions of the criminal justice system.

- One recipient of financial support is the Canadian Centre for Police–Race Relations, which studies relationships between police services and visible minorities, advises on setting effective standards for bias-free law enforcement, and liaises between police services and their communities.
- *B'nai Brith Canada received funding to host the International Symposium on Hate on the Internet in September 1997. The symposium brought together police officers and others working in the hate crime area with members of targeted communities to share information and develop legal, educational, and community-based ways to remove hate discourse from the Internet.
- The most influential recipients of department funding support are the national voluntary agencies that work in communities and contribute to public safety and the security of people of all origins. These organizations do much to create an environment in which individuals and groups can help build a peaceful society based on understanding and respect for cultural diversity.

Equal Opportunity

The department's employment equity plan contributes to the development of a culturally diverse working environment that is culturally sensitive to the public it serves. The department also takes part in campaigns such as Aboriginal Awareness Week that help promote understanding of and respect for the wide variety of ethnocultural groups that make up Canadian society.

Identity and Cultural Affairs

These organizations regulate Canada's broadcasting industry, promote and protect Canada's cultural richness and diversity, and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums preserve and promote our collective heritage, and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

Canadian Broadcasting Corporation

As the national broadcaster of one of the world's most ethnoculturally diverse nations, the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) has a responsibility to reflect this diversity in its programming and operations.

Ability to Contribute

Teamwork, along with public service and journalistic excellence, is one of the core values of the CBC. In 1997–98, the following programs were designed to increase the participation of people of all ethnocultural groups in the work of the Corporation.

- The CBC was the leading media partner for the Department of Canadian Heritage's national *Stop Racism* video competition, held in 1998 at the CBC's Glenn Gould Studio in the Toronto Broadcast Centre. Schools across Canada submitted 120 videos for judging, and the 10 winning entries were edited and broadcast on CBC/Radio-Canada. The competition gave students a way to use their talents to fight discrimination, and produced anti-racism videos that were well received by audiences.
 - Through the New Voices initiative, CBC Halifax developed a list of representatives of diverse cultures who could provide relevant

- commentary and perspective; as a result, the multicultural content of radio stories increased. Similar initiatives have begun in Toronto and Montreal.
- CBC's HELP (Help Energize Local Projects) funds under-represented ethnocultural groups to give their members the chance to develop the skills and experience needed to compete successfully for jobs in the Corporation. In 1997–98, 25 projects providing internships, on-the-job training and workplace accommodation were funded, with almost 70 percent of the projects involving people who are members of visible-minority groups. Almost 50% of the interns remain with the CBC in continuing roles.

Equal Opportunity

In the fall of 1997, the CBC began a process to streamline and review all human resources policies to ensure that they are barrier-free to members of designated groups. The Corporation also developed a Code of Conduct that entrenched the fair and equitable treatment of all employees and potential employees in its section on rights and obligations. The CBC's Equity Newsletter, which receives good feedback from readers both within and outside the Corporation, published several times in 1997–98. The Employment Equity Office maintains a Web page on the CBC site with statistics and relevant information.

Statistics and Surveys

Because the CBC serves all Canadians, its surveys of viewers and listeners use representative, random samples that reflect Canada's multicultural society. With large samples, data are collected on linguistic and cultural variables when necessary. Focus group research in large centres with large minority communities includes respondents who reflect this ethnocultural diversity. The public can access survey information by making a request to the CBC's Research Department.

CBC's Programming: Reflecting Canada's Multicultural Identity

The 1991 Broadcasting Act states that the CBC's programming should "be predominantly and distinctly Canadian and should reflect the multicultural and multiracial nature of Canada". People of different ethnocultural origins work to produce programs that reflect Canada's diversity, strengthening the identity of all ethnocultural groups as peoples of Canada.

The CBC presents programs that celebrate the rich cultural heritage of Canada's peoples:

- Radio-Canada's news channel, RDI, celebrated Canada's diversity with a series of 13 documentary films.
- "Horizons" gave viewers a glimpse of daily life in Islam's holy city.
- Radio-Canada FM listeners heard stories from many different cultures as part of the Festival interculturel du conte de Montréal celebrations.
- Le Point told the story of Haitian-born Michel Delphin, who found friendship and acceptance in his 20 years on Quebec's Côte Nord.
- * Téléjournal's "Schools Integration of Immigrants" featured St-Jean-de-la-Croix, a school in the Rosemont quarter of Montreal where 325 students from roughly 20 cultural communities speak 15 languages, and from which Pauline Marois, Quebec's Education Minister, launched her policy on educational integration.
- * Radio-Journal's "Immigrants Francophony" discussed a Quebec immigration ministry study's finding that the majority of new immigrants to Montréal wanted to learn French as a way to better integrate into Quebec society.
 - Dimanche Magazine's "Côte des Neiges Multicultural Quarter" told the story of the most multi-ethnic and multicultural

Recognition and Awards

CBC Radio One's *The Inside Track* received the B'nai Brith Media Human Rights Award for "Black Ice", two special reports on racism in hockey.

Witness won a Golden Sheaf Award in the best multicultural/ race relations category for "Some Kind of Arrangement", a warm and candid look at some Canadians of South Asian origin who have chosen to return to the custom of arranged marriages.

The Rez, a television series about a group of young Aboriginal Canadians living on a reserve, received the Multiculturalism Program's Canada Award for excellence in mainstream television programming that best reflects the ethnocultural diversity of Canada.

The Centre for Research-Action on Race Relations recognized the CBC's efforts to reflect diversity in its programming and to achieve an equitable workplace.

Montréal community, home to people from more than 100 countries. This program discussed topics such as integration, communication and education.

A diverse society is not without its challenges. The CBC provides a national forum for Canadians to voice their concerns, raising public awareness and encouraging public debate needed to find solutions.

- On Le Point, Dalhousie University law professor Esmeralda Thornhill discussed the continuing fight against racial discrimination in Canada.
- ➡ Dimanche Magazine's "Book of the Week Neil Bissoondath" featured Move the Mountains, Bissoondath's compilation of articles examining the problems immigrants face. According to Bissoondath, as immigration continues to increase in Canada we will need to focus on the similarities among people instead of the differences.

- Witness presented "Hide and Seek: An Underground Trilogy", a portrayal of the desperate underground existence of people from China, Iran and Poland living as illegal immigrants in Canada.
- Sunday Morning told the story of hundreds of Black Americans who came to Saskatchewan from Oklahoma after the American Civil War, only to meet the same violence and racism they had left behind.

Canadian Heritage

The Department of Canadian Heritage is responsible for arts policy, broadcasting policy, Canadian identity, cultural industries, heritage, multiculturalism, national parks and national historic sites, official languages, sport, and the Canadian Conservation Institute, the Canadian Heritage Information Network, the Cultural Property Export Review Board, and the Historic Sites and Monuments Board of Canada. The Canadian Heritage portfolio includes six departmental agencies and ten Crown corporations that report individually on their implementation of the Canadian Multiculturalism Act. Canadian Heritage has a variety of instruments at its disposal to contribute to the development of a multicultural Canada.

Canadian Heritage initiatives contribute to the nation's linguistic duality and multicultural character, the development and diversity of Canadian cultural and sporting life, and the promotion of a fairer, more equitable society.

Ability to Contribute

All Canadians are affected, directly or indirectly, by the efforts of the Canadian Heritage portfolio. The Department of Canadian Heritage together with community organizations across Canada and other partners help to communicate

social values, reinforce rights and freedoms, encourage intercultural and linguistic understanding, foster community development, including that of our linguistic minority communities, and establish a collective sense of pride in Canada's heritage and identity.

National Activities

- Sport Canada developed a strategic plan for 1998–2001 and included as one of four key strategic directions "Access and Equality" with the goal of increasing access and equity for under-represented groups in Canadian high-performance sport.
- The department's publishing policy supports the Canadian publishing industry. The Book Publishing Industry Development Program (BPIDP) provides assistance to strengthen the capacity of Canadian publishers to produce and market books and the Publications' Assistance Program (PAP) provides funded postal rates to encourage the dissemination of Canadian-owned and -controlled publications. One of the PAP's main objectives is to support the vitality of English- and French-language minority communities and Canada's cultural diversity by providing distribution support to minority official language and ethnic weekly newspapers.
- The Broadcasting Act states that the broadcasting system in Canada should, through its programming and employment opportunities, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations of Canadian men, women, and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society, and the special place of Aboriginal peoples within that society.

Respect Equality Diversity • 1997-1998

- ♣ In 1997–98, the Broadcasting Policy Directorate upheld several subsections of Article 3(1) of the Broadcasting Act by providing ongoing support to Television Northern Canada (TVNC) through the Northern Development Program. TVNC is an Aboriginal satellite television network distributed in the northern portions of the country. In February 1998, the CRTC issued a Public Notice recognizing that an Aboriginal network should be widely available throughout Canada. As a result, TVNC applied for a national network licence so that Aboriginal television programming could be seen not only in the North, but also across the country.
- A national youth volunteer service,
 Katimavik, enables bilingual groups of
 Canadians aged 17 to 21 to experience
 their country, serve the community, learn
 to work together, and develop leadership
 and communications skills. The participation of women, visible minorities, persons
 with disabilities and Aboriginal people is
 a priority. Katimavik participants spend
 36 weeks living in groups of about 11 and
 working on community projects.
- Open House Canada provides financial assistance to national non-profit organizations that administer group exchanges and national forums for young Canadians between the ages of 14 and 19. Priority is given to multicultural exchanges, bilingual exchanges and rural or isolated community exchanges.
- Through Young Canada Works in Heritage Institutions, in Official Languages, for Aboriginal Urban Youth and in National Parks National Historic Sites, work opportunities were provided for minority youth in museums, archives, parks and libraries across Canada.

- The Historic Sites and Monuments Board of Canada supported the commemoration of Canada's multicultural heritage through a 1997 plaque unveiling ceremony to commemorate the national historic significance of Victoria's Chinatown, the oldest surviving Chinatown in Canada, and a 1998 ceremony to commemorate the national historic significance of Grosse Île and the Irish Memorial, a quarantine station for immigrants from 1832 to 1937.
- The Historic Sites and Monuments Board of Canada agreed that Black migration to Vancouver Island, which influenced the founding and history of British Columbia and had an impact on religious, military and social institutions, is an event of national historic significance; and that Joseph Schneider Haus in Kitchener, Ontario, commemorating a Pennsylvania German Mennonite community, is a place of national historic significance.
- The Multiculturalism Program developed a Citizenship Participation Initiative where, through a process of community development, more than 1,200 individuals, community-based organizations and public institutions across Canada have been cooperating to develop learning materials on civic participation and Canadian institutions.
- The Canadian Heritage Information
 Network (CHIN) developed a partnership
 with the Haida community and Canadian
 museums, resulting in a multilingual
 Web-based product that was presented to
 an international audience at Expo '98 in
 Lisbon. [http://www.chin.gc.ca/haida]

By delivering programs largely through its regional offices, Canadian Heritage helps support local efforts to remove barriers to full participation in Canadian society.

- The Nova Scotia Barristers' Society delivered its Equity Education Program to members and to bar admissions candidates to promote awareness of issues facing minority law graduates and to educate members about equity problems in the legal profession. It also developed a program to match minority law students with practising lawyers, to give the students some experience with law firms and the law firms some experience with minority students and their abilities and competence.
- ♣ The Communauté Séfarade du Québec developed a multicultural youth leadership program in collaboration with Alliance Sénégal — Québec, Barbados Association of Canada, the Ligue des noirs du Québec, the Centre du Bangladesh, and the Fédération des associations Canada-Philippines du Québec.
- The popular Quebec hip-hop group,
 Dubmatique, played a key role in the
 1997–98 national March 21 campaign.
- In the Regional Municipality of
 Ottawa-Carleton in Ontario, the Centre
 d'Intégration et de formation pour le
 développement économique held a series of
 forums to inform employers about barriers
 to employment faced by Muslim women,
 and to get employers involved in developing
 strategies for removing these barriers.
- The United Way of Greater Toronto developed a bibliography of tools and models to evaluate multiculturalism/anti-racism organizational change in the human services sector.
- To increase opportunities for actors of colour on the stage and in the electronic media, Step III: Access to Training Film and Theatre by the Manitoba Theatre for Young People trains youth of colour who face informational, language, social, or financial

- barriers. This initiative not only helps meet the increasing demand for ethnoculturally diverse performers in Manitoba's burgeoning film industry, but it has also helped change the corporate culture of the theatre company by affecting all facets of the operation, from board membership to audience composition.
- ★ The Millwood Welcome Centre for Immigrants in Edmonton received support to work with mainstream institutions to examine how they may better serve the diverse population of the Millwood area.
- The Glenbow Museum in Calgary formally implemented a co-management agreement with the Mookaakin Culture and Heritage Foundation of the Blood tribe for the care, access and interpretation of Blood artifacts within the Glenbow collection.
- The British Columbia Festival of the Arts engaged in an institutional change initiative to become more inclusive of multicultural artists in the structure and programs of the province-wide arts festival.
- The Vancouver Holocaust Education Centre produced a museum exhibition "Broken Threads" on the impact of racism on the garment industry in Nazi Germany and an educational component on confronting discriminatory laws and restrictions and understanding newcomers.
- The University of Victoria Institute for Dispute Resolution launched a new interdisciplinary program in public policy dispute resolution with an emphasis on human rights, multiculturalism and Aboriginal issues.
- ♣ A consortium of 10 multicultural organizations, led by the Hellenic Canadian Congress of British Columbia together with Simon Fraser University presented "Constitutional Forum on Canadian Unity",

- a forum where the multicultural community expressed its views of Canadian unity and the benefits of Canadian citizenship.
- The Yukon International Storytelling Festival attracts premier performers from diverse ethnic and cultural backgrounds, representing as many as 24 languages from across northern Canada and from around the circumpolar world.

Understanding and Respect

As Canada has grown and matured as a country, it has constantly struggled with the issues of unity and diversity, and how to foster and express a sense of ourselves.

The demographic picture is changing in Canada as the population ages and population growth relies more and more on immigration. More than 12 million Canadians (44% of the total population) reported at least one origin other han British, French or Canadian in the 1996 Census. The seven million Francophones hroughout Canada are concerned about heir language and culture, and their survival n a continental sea of English language. inglophone Canadians express concerns about he impact of educational and entertainment roducts flooding the Canadian marketplace om the United States. Aboriginal peoples seek ecognition and accommodation of their rights nd aspirations, which will have consequences or their sense of belonging and the level of nderstanding and sharing they will enjoy with ther members of society.

anada will continue to become more ethnically iverse. Canada's increased diversity brings ith it a variety of experiences and perspectives lat can contribute to the creation of a more brant and inclusive society. Our success as a ation will hinge largely on the extent to hich we can nurture a sense of shared values and equal opportunity.

National Activities

- Canada Day events highlight the cultural diversity of Canada through a wide range of programs and activities. Canada Day committees across Canada include members from diverse cultural backgrounds and communities.
- Through Canada-community agreements and the federal government's initiatives to implement sections 41 and 42 of the Official Languages Act, support was provided for official-language ethnic and visible-minority community organizations.
- Parks Canada and the Multiculturalism
 Program are working with the U.S. National
 Parks Service, the Ontario Black History
 Society and managers of sites associated
 with refugees who came to Canada via the
 Underground Railroad in an effort to more
 equitably present this important aspect of
 African Canadian history to the public.
- ♣ In 1997–98, the Multicultural Program placed a priority on hate and bias activity and encouraged federal institutions with mandates related to hate crime to develop a coordinated federal strategy against hate and bias activity. Social development work focused on helping municipalities and community groups identify local hate activity and develop strategies to counter hate crime and recruitment by hate organizations.
- ★ Canadian Heritage supported the development of several resources and activities to increase public understanding and mobilize constructive community action against racism, including Acting Out: A Resource Kit for Youth Against Bigotry and Hate, a handbook produced by the West Coast Coalition for Human Dignity; a lay person's

guide to legal remedies available to victims of hate crime in Canada; *Combating Hate on the Internet*, an international comparative study of government policy approaches; an interactive game to help young people recognize hate when they find it on the Internet; and an international symposium on hate on the Internet organized by the League for Human Rights of B'nai Brith Canada

- The Human Rights Program works with voluntary and educational organizations to support activities that contribute to human rights in Canada. To the extent that ethnic and visible minorities are subject to discrimination and inequality, program interventions focused on these groups along with other disadvantaged groups in our society.
- ★ In 1998 the Universal Declaration of Human Rights marked its 50th anniversary and Canadian Heritage undertook a year-long campaign CREDO — I believe in human rights and invited youth between 12 and 18 to learn about human rights, and the Declaration. Youth from different multicultural backgrounds figured prominently in the activities and products of the campaign.
- In 1997–98, Canadian Heritage delivered the 10th annual campaign for the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, March 21. This key social-marketing and public education initiative encourages Canadians to get active in efforts to eliminate racism. Corporate and media partnerships extend the influence and impact of the campaign and contribute significantly to public awareness, understanding and informed public dialogue about multiculturalism, racism and cultural diversity in Canada. This year, the campaign focused on youth 12 to 18 years old with the Stop Racism National Video Competition.

Youth from schools across Canada submitted 120 videos, and the awards ceremony, presided over by the Prince of Wales, was broadcast nationally by Much Music/Musique Plus.

- The Mathieu Da Costa Awards Program encourages students to explore the contribution of people of diverse cultural backgrounds to the building of Canada. The program is undertaken in partnership with the Canadian Teachers Federation and the Canadian Museum of Civilization and is open to elementary and secondary students between the ages of 9 and 19 in more than 15,000 schools across Canada.
- The Multiculturalism Program continued its participation in the federal government family-violence prevention strategy by working with minority ethnic communities, especially those with limited fluency in English and French. The Family Violence initiative focuses on disseminating information about Canadian laws and the consequences for families when members are abused. This information is disseminated by non-governmental organizations in news articles and radio and television programs in languages other than English and French.
- The Metropolis Project, supported in part by Canadian Heritage (see the chapter "Best Practices"), is a cooperative, international research initiative examining immigrant integration and the effects of international migration on urban centres.

By delivering programs largely through its regional offices, Canadian Heritage helps support local efforts to increase informed public dialogue about multiculturalism, racism and cultural diversity in Canada.

The Newfoundland-Labrador Human Rights Association conducted Intolerance: What are you going to do about it?, an eight-month,



province-wide series of activities for all grade levels. The activities included resource guides for students and teachers, a home page, and writing contests for students. The winners received their prizes on Canada Day, 1997.

- The Nova Scotia School Boards Association organized workshops for school boards to develop action plans for promoting employment equity policies and practices.
- In Cole Harbour, Nova Scotia, a community policing initiative funded by the RCMP and Canadian Heritage now has six black community constables trained and on the strength of the local RCMP detachment to help correct a serious race relations situation of long standing. The eventual goal is to encourage the new community constables to become regular members of the RCMP, and to set good examples for local youth.
- The Ontario Council of Agencies Serving
 Immigrants engaged in a public education
 campaign to promote informed public dialogue on diversity and worked with the major
 print media in Toronto to develop strategies
 for achieving a more balanced portrayal of
 ethnic and visible minorities and better coverage of the concerns of these communities.
- The Musée de la civilisation à Québec organized two major exhibitions Des immigrants racontent and Nations auctochtones on aspects of cultural diversity in Quebec. The Musée des religions organized an exhibition on Muslim religious life.
- The Manitoba Cross Cultural Coalition for the Prevention of Violence and Domestic Abuse brought together service providers, agencies, governments, ethnocultural communities and individuals to create a grassroots response to issues of family violence.

- The Prairies and Northwest Territories regional office has been developing a public awareness program based on a new concept called *Canada Place* that will see the development of a public information centre with an outreach function to provide information on Canada including living in a multicultural nation.
- Members of the Saskatchewan Provincial
 Court Judges' Association participated in a
 series of cross-cultural workshops designed to
 increase their understanding and appreciation
 of living in a multicultural society. Also in
 Saskatchewan, the department supported projects to help develop healthy relationships
 between police officers and the communities
 they serve.
- ★ The Alberta Magazine Publishers Association organized a workshop highlighting the contributions of writers from different cultural backgrounds in the magazine industry and launched its first March 21 campaign.
- The College of New Caledonia in Burns Lake, British Columbia, developed "Building a Unified Community", a strategy and program to ease racial tensions in that community.
- The Aboriginal community in Courtenay, British Columbia, organized workshops on the causes of racism and prejudice, and developed tools to reduce it in their community.

Equal Opportunity

The department is an equal opportunity employer and is fully committed to employment equity guidelines. The Human Resources Branch collects information on the department's work force to ensure that the four employment equity designated groups are fairly represented in all occupational categories and levels.

In 1997, the department presented a national staff conference on diversity. *Strength Through Diversity: Moving to the Next Millennium* increased awareness of diversity issues for all employees and managers and made recommendations to assist management in achieving their employment equity and diversity responsibilities (see chapter on "Best Practices").

In March 1998, the department conducted a work force data analysis, and is currently updating statistical information through the establishment of a complete demographic profile of its work force. The department also conducted an employment systems review to assess formal and informal policies, procedures and practices to identify and document any informal systemic barriers to the achievement of employment equity objectives.

The department supports four departmental employment equity advisory committees groups and sponsors special awareness activities for all employees as part of International Women's Day, National Access Awareness Week, the March 21 Campaign and Aboriginal Awareness Week.

National Activities

- A collaborative research project with the Public Service Commission is under way to develop baseline data on the recruitment, promotion and retention of visible minorities throughout the public service over the 10-year period, 1988–1998.
- * As part of the creation of a new Parks Canada agency, Parks Canada staff continue to be educated about diversity issues. The primary vehicle, "Diversity at Work" training, is compulsory for all Parks Canada managers.

By delivering programs largely through its regional offices, Canadian Heritage helps support local efforts to solve local problems.

In Quebec, Canadian Heritage developed a video Sans frontières for use by federal

- departments in Quebec to increase public sector understanding and commitment to cultural diversity in the workplace.
- Through the public service Youth Internship Program, Canadian Heritage in the Quebec region provided an internship opportunity for visible-minority youth.
- ♣ In Prince Edward Island, a federal-provincial steering committee worked with the Diversity Partnership Project to organize a series of activities designed to increase public sector managers' understanding and commitment to employment equity and diversity management in the PEI workplace

Statistics and Surveys

Research suggests that Canadians from all regions share certain values, including caring, security, freedom, and openness, and that they view these as part of their Canadian identity. In a country whose citizens may have several layers of identification — nationality, regional affiliation, language, ethnicity, religion — Canada's success will hinge largely on the extent to which it can nurture a stronger sense of shared values, shared challenges, and equal opportunity within Canada. Building social capital, as defined by trust, respect and civility, is increasingly a prerequisite to a successful and united society.

The Canadian Heritage portfolio promotes the interaction, dialogue and participation of different groups to increase understanding among Canadians and build a more cohesive society while ensuring a coordinated approach for enhancing the vitality of the English and French language minority communities across the country. It promotes the importance of linguistic duality and cultural diversity as integral parts of the Canadian experience, not only as a source of internal enrichment but also as an advantage for Canada's economic and social performance on the world scene.



Respect Equality Diversity • 1997-1998

- Canadian Heritage supported a number of research initiatives to inform public policy development. Examples include:
 - Canadian Citizenship Education: The Pluralist Ideal and Citizenship Education for a Multinational State
 - Beyond Nationalism: Identity and Attachment in a Post-Modern World
 - The Socio-Cultural Implications of a Knowledge-Based Society: A Prospective Research Survey of On-Line Access and Participation in Canadian Society
 - From Ethnic Media to Global Media: Transnational Communication Networks Among Diasporic Communities
 - Combating Hate on the Internet: An International Comparative Overview of Policy Approaches.
- The Multiculturalism Program supported research projects such as Changing Character of Race Relations: The Experience of the Education Sector aimed at improving the ability of public institutions to respond to diversity and looked at selected high schools and post secondary institutions.
- A report, Research into Racism Toward
 Aboriginal Peoples in the Northwest Territories,
 a study of a highly significant effect of the
 increased migration to northern centres that
 has made Aboriginal people a minority
 there, was completed by Ltura Associates
 Ltd. of Yellowknife.
- Research and a guide were developed through the *Université du Québec à Rimouski* to aid public education in cultural diversity and citizen education.
- The Multiculturalism Program developed The Evidence Series, fact sheets highlighting selected research findings about multiculturalism and a Demographic Overview that details a demographic presentation of diversity in Canada using the 1996 Census.

* Among its several current projects to promote visible-minority high-performance athletes, Sport Canada used 1996 Census information on the visible-minority population of Canada to compile a baseline against which to compare data on visible-minority high-performance athletes. During 1997-98, Sport Canada developed a vision and a strategy for acquiring information on visible-minority high-performance athletes to be used in the preparation of a position paper and, eventually, a national policy. This process paves the way for the negotiation of accountability agreements with national sport organizations on including visible minorities in sport.

Future Priorities

- The portfolio will continue to promote better representation of the diversity of Canadian society in all its activities and ensure that policies, legislation and regulations guiding the development and distribution of new technologies enable Canadians from all walks of life to participate fully in the advantages of the evolving information society.
- The Historic Sites and Monuments Board of Canada (HSMBC) has taken initiatives in areas of history that have become prominent in Canadian historiography and society the histories of cultural communities, Aboriginal peoples and women. The HSMBC has acknowledged that very few of Canada's national historic sites speak to the experience of cultural communities other than Aboriginal peoples and those of French or British origin, and is committed to addressing this imbalance. The National Historic Sites System Plan will also reflect these priorities.
- The Multiculturalism Program priorities for the future are communicating the value of diversity, eliminating systemic discrimination, combating racism, and responding to hate and bias activity.

Canadian Museum of Civilization Corporation

The Canadian Museum of Civilization Corporation (CMCC) has an obligation under the Museums Act "to increase, throughout Canada and internationally, interest in, knowledge and critical understanding of, and appreciation and respect for, human cultural achievements and human behaviour". Through its collections, research, exhibitions and creative programs, the CMCC contributes to the intercultural understanding and dialogue that are necessary for social cohesion in a multicultural country. The Canadian Children's Museum (CCM), housed inside the Museum of Civilization, is particularly important: it presents children with ideas and experiences aimed at broadening their perspectives on the world and its people, thus encouraging intercultural understanding and dialogue early in the life of young Canadians.

Ability to Contribute

All of the exhibitions and programs of the museum are of a cultural nature. The permanent exhibitions in the First Peoples Hall, the Cultural Traditions gallery, the Canadian History gallery, and the Folk Art and Crafts gallery inform visitors about the cultural diversity of our country. Exhibitions are developed in consultation with experts from the particular ethnocultural communities. Advisory committees set up to monitor the development of a project include representatives from ethnocultural associations, cultural research institutions and international expertise when necessary. For example, in 1997-98, calligraphers of Chinese origin were involved with the exhibit "Masterpieces of Twentieth Century Painting" and members of the Vietnamese community contributed to the exhibit "Boat People No Longer".

The Doukhobors — Spirit Wrestlers:
A presentation about the first century
(1899–1999) of Doukhobor life in Canada.

- Boat People No Longer Vietnamese Canadians: A presentation about the Vietnamese community in Canada.
- World Circus: A presentation of the circus as a form of cultural expression that crosses cultural, linguistic and ethnic barriers featuring circus performers from more than 12 countries.
- Race Against Waste: A small exhibition produced in cooperation with the Philippine Development Assistance Program, featuring toys made by children from the Philippines and Canada.

The CCM launched a Canada-wide youth film festival for children from 9 to 18 to voice their concerns and ideas on issues that are important to them through the medium of film. Targeted groups for this project included ethnocultural communities, and many of the submissions focused on racism, cultural differences, and respect for human dignity. CyberMentor, an Internet-based outreach program based on the integrated learning model, includes a multicultural dimension. In addition, Black History Month is celebrated with special programming targeted to families on the weekend and school groups during the week. The Corporation also collaborates with the Department of Canadian Heritage in staging the Mathieu da Costa ceremony during Black History Month.

Understanding and Respect

Research on specific cultural topics was undertaken for future use in exhibitions or publications. The following research projects were under way in 1998:

- * native ranching and rodeo life;
- immigration and Canadian artists with Arabian origins;
- an examination of the small multicultural community of Gimli, Manitoba;
- * Cambodian and Laotian refugees; and
- artists from Italian and Latin American communities.



The Canadian Centre for Studies on Traditional Culture's research concentrates on the traditional and contemporary culture of the four continents where the majority of Canadians find their origins: Europe, Asia, Africa, and America.

The second consecutive season of See and Hear the World concerts, Canada's only subscription series dedicated to World Music, was highly successful. More than one million music lovers enjoyed the performances via la Société Radio-Canada's stereo network and the Bravo! television network.

Language Skills and Cultural Understanding
The CCM uses non-official languages in many
areas of presentation. Signs include words,
phrases and information in the language of the
culture that is being showcased, the voice in
exhibition narratives represents the culture
highlighted, and visual materials representing
different ethnocultural groups are integrated
into exhibitions and programs. As well, half
the current floor staff of the CCM can communicate in a non-official language.

in 1997–98, the CCM involved representatives from more than 15 ethnocultural groups in the nuseum's programs, giving young Canadians the chance to learn about the diverse heritage of the people of Canada.

The CCM recruits volunteers from many lifferent ethnocultural communities, and neourages volunteers to share their cultural nowledge while assisting with the delivery of programs and exhibits.

uture Priorities

MCC will continue to fulfil its mandate and uplement the *Canadian Multiculturalism Act* y: targeting ethnoculturally diverse communies for employment, continuing to involve

ethnocultural communities in the development of its exhibitions and programs, and offering diversity training to employees.

Canadian Museum of Nature

The Canadian Museum of Nature (CMN) engages all Canadians in a public discussion of the relationship between humanity and nature.

Ability to Contribute

The CMN consults with a number of Canada's ethnocultural groups to develop exhibits that reflect the diversity of Canadians. The 1997–98 exhibit Arctic Odyssey was developed with the help of Inuit communities and other federal agencies.

Inuit elders from Igloolik and representatives from Makivik Corporation were involved in content development and communication with the public — at the Museum, in schools in the National Capital Region and through the Museum's Web site. A video conference program connected Inuit elders and inhabitants of Igloolik with museum visitors, bringing together Canadians of different origins.

Language Skills and Cultural Understanding CMN employees use their linguistic and cultural expertise when working with CMN's international partners. For example, CMN staff developed educational programs for CMN's cultural exchange program with Mexico.

Future Priorities

The video conferencing project had a positive impact on the museum's visitors and the community of Igloolik. Consilium (a private sector firm) will join with CMN and Igloolik to develop similar projects for education and community development.

Genealogy: Increasing Individuals' Attachment to Canada

People of all ages love to research their family tree, and the National Archives is a crucial resource for genealogists. Providing genealogists with research services and increasing their access to particularly valuable records helps individuals learn about the history of their family and, thus, increases their interest in and attachment to Canada. In 1997–98, genealogy accounted for more than 50 percent of all research requests received by the National Archives.

In 1997–98, the National Archives acquired from Citizenship and Immigration Canada microfilm copies of the 1920–1935 passenger lists and border-crossing lists. These lists are a valuable source of genealogical information, as they contain the full name, age, place of birth, health status and marital status of each individual who immigrated to Canada during those years. To make these records even more useful to researchers, the National Archives and the Pier 21 Society are collaborating to compile the information they contain in a user-friendly, interactive database.

70

National Archives of Canada

The National Archives of Canada implements the Canadian Multiculturalism Act by acquiring and controlling archival materials that reflect the diverse racial, ethnic and cultural heritage of Canada, its people and its institutions.

Understanding and Respect
The National Archives
acquires some collections
and fonds specifically
because of their origin
in ethnocultural and
minority communities.
Collections and fonds
acquired for other reasons
are also of great ethnocultural interest.

♣ In 1997–98, the National Archives acquired the Rolf Harder and William Kurelek fonds and the Herman Heimlich Collection, all of which contain graphic materials strongly influenced by the artists' cultural background.

The National Archives entered into negotiations to acquire archival programming from CFMT-TV, Canada's first multicultural television system. CFMT-TV broadcasts 60 percent of its programming in more than 18 languages and 20 cultures, and produces more than 22 hours of programming each week, including newscasts in Portuguese, Italian and Chinese.

The National Archives helped prepare the Washington Conference on Holocaust

Assets, an international conference on the claims for compensation for property seized from people targeted by the Nazis' racist policies. A National Archives representative attended the Preparatory Conference and sits on an interdepartmental committee on Holocaust-related claims. In Canada, the Jewish and Romani communities are the two minority groups most affected by this work.

The National Archives periodically conducts special reviews of entire blocks of archival records, usually to benefit specific ethnocultural communities and sometimes to help correct historical injustices. In 1997–98, the National Archives reviewed Canadian Security Intelligence Service records on various Ukrainian organizations for Ukrainian researchers preparing journal articles and community histories. As a result of the Archives' block review of the records of the Office of the Custodian of Enemy Property, more than 1.6 million pages of case files pertaining to property seized from Canadians of Japanese and German origin were released.

Language Skills and Cultural Understanding
National Archives reference services not only
reveal the multicultural nature of the institution's holdings, but also accommodate the
highly varied needs and interests of its clients.
Guides to ethnocultural holdings are distributed across the country. Archivists and research
staff correspond and meet with individual
researchers and representatives of ethnocultural
groups to ensure that their needs are met.

Contacts with individuals who speak languages other than English and French are often made in their own language; the National Archives has employees fluent in many languages, including German, Latvian, Polish, Hungarian, Spanish, Russian and Ukrainian. These staff members also participate in contacts and negotiations with foreign archives.

The National Archives main multiculturalism priority is to continue acquiring and making available to researchers archival records originating in, and of interest to, ethnocultural and visible-minority groups. It will also continue its efforts to ensure that Canadians of all origins have equal opportunity to obtain employment and advancement by complying, in its employment policies and practices and its recruitment activities, with government-wide regulations and standards.

A special priority for 1998–99 will be a block review of government records pertaining to Holocaust-era assets.

National Capital Commission

The National Capital Commission (NCC) is responsible for ensuring that the National Capital Region is the scene of activities and events that enrich the cultural and social fabric of Canada. All NCC projects must accommodate the nation's federal nature, the equal status of its two official languages, and the diverse heritage of the people of Canada.

All events and activities organized, sponsored or promoted by the NCC feature nature or neritage, and are intended for visitors of all origins, from all over Canada and around the world.

Inderstanding and Respect

The NCC uses surveys to gather information about the interests and values of visitors to the National Capital Region and the Canadian people through surveys. At almost every activity or event, and in periodic media campaigns featuring mail-in reply cards and contest entries, the NCC asks participants to report their opinions and give a little information about themselves, such as age, sex, place of residence, level of education, cultural heritage, areas of interest, and favourite activities. The NCC

uses this information to design and develop major events with the widest possible popular appeal.

- An important aspect of NCC events is their capacity to bring regional and national attention to ethnocultural and visible-minority artists and performers. For example, the 1997 Canada Day shows on Parliament Hill, nationally broadcast on CBC and Radio-Canada, featured Aboriginal and Black musicians and dancers, and Global TV and TVA broadcasts from Winterlude highlighted Canada's cultural diversity and the adaptation of ethnic communities to the Canadian winter.
- The Canada Day festivities bring tens of thousands of people to Parliament Hill and the adjacent streets, parks and neighbourhoods to enjoy music, dancing, food and fireworks. To ensure that ethnocultural minority communities get in on the fun, the NCC sends a letter to all cultural associations in its database, inviting them to audition for the *Cultures Galore* show in Confederation Square. For Canada Day 1997, the jury selected 15 groups, including the Svitanok Ukrainian Dance Ensemble, Layali Sheharazad, the Enan Dance Troupe and the Venezuelan-Canadian Association.

Language Skills and Cultural Understanding
Because visitors from all over the world come to
the National Capital Region, the NCC values its
employees who speak languages other than
French and English. The Canada and the World
Interpretation Centre had Danish-, Spanishand Quichua-speakers on its staff. The Capital
Infocentre has orientation counsellors who speak
Mandarin, Italian, Spanish and German, and an
audio tour with commentary in German, Spanish
and Japanese, as well as French and English. The
NCC also issues maps of the National Capital
Region and downtown Ottawa in German,
Spanish, Italian, Japanese and Chinese as well
as English and French.

Millennium preparations are added to the NCC's roster of seasonal programming. The NCC is making every effort to ensure that Millennium activities will appeal to a cross-section of Canadians.

National Film Board of Canada

The National Film Board of Canada (NFB) has a mandate under the *National Film Act* to produce and distribute films that interpret Canada to Canadians and the world. The NFB's objective is to produce excellent, relevant and innovative audiovisual works (including films, videos, multi-media and Internet-based projects) that reflect Canadian realities and perspectives and contribute to a knowledge and understanding of Canada. Part of the NFB's mission is to give voice to those people of Canada — such as Aboriginal people, immigrants, and Canadians from ethnocultural and visible minorities — who have seldom been heard.

Ability to Contribute

The NFB has put a number of programs into place to ensure that the diversity of Canadian society is reflected both on the screen and behind the camera. Three initiatives in the English Program have been particularly effective:

- ♣ Equity Budget: In 1997–98 the Equity Budget supported training members of visible minorities on 53 short-term projects. These people developed skills in non-linear picture editing, sound editing, sound and music recording, production management, line production, documentary writing, film budgeting, and animation.
- The Aboriginal Filmmaking Program: In 1997–98, the program supported training and apprenticeship opportunities for 18 Aboriginal people.
- Special Mandate Team for Cultural Diversity: Led by three producers located in Montréal, Toronto and Vancouver, the team encourages and promotes the

participation of filmmakers from diverse cultural communities, with the producers taking responsibility for training and development.

The French Program has developed the following strategies to increase the participation of under-represented groups:

- The program will identify promising filmmakers for immediate projects.
- The program will earmark \$400,000 for documentaries written or directed by members of visible minorities.
- A Montréal-based producer will take responsibility for these objectives and be given a special budget for this purpose.

Equal Opportunity

It is important for the NFB to be able to draw from as large a pool of professionals as possible to encourage the expression of diverse points of view on the Canadian experience. The NFB has created a Cultural Diversity Database of freelance filmmakers and craftspeople from underrepresented cultural communities. The database is updated regularly and is used by both NFB producers and private sector filmmakers.

Programming: Contributing to Respect and Understanding

As in the past several years, in 1997–98 the NFB produced films on multiculturalism, race relations and several ethnocultural communities. The NFB has also produced films on international issues that attempt to increase the cultural awareness of all the people of Canada.

The following films are some of the highlights of 1997–98. Award-winning films are highlighted in the sidebar.

"The Nitinaht Chronicles" is a searing portrait of the extraordinary efforts of a small Aboriginal community on Canada's west coast to overcome a cycle of physical and sexual abuse. It aired on the Vision Network in September 1998.



- "Under the Willow Tree" tells the littleknown stories of the first Chinese women to come to Canada, and the language, culture and values they passed on to their children.
- "Half a World Apart ... and a Lifetime Away" chronicles Grand Chief Ovide Mercredi's pilgrimage to India, where a conversation with Gandhi's grandson, Rajmohan, confirmed Mercredi's belief in non-violent political action.
- "Le pont de l'exil" tells the stories of exiles from Iran, Bosnia, Burundi and Algeria as they rebuild their lives and their identities in Montréal.

The English and French programs will continue to implement and fine-tune recently developed plans to increase diversity in the work of the NFB. More specifically, the English Program plans to concentrate on developing new talent: the Aboriginal Filmmaking Program will earmark at least \$50,000 for development and raining, and 25 percent of the Filmmaker Assistance Program's \$500,000 allocation will be reserved for filmmakers from ethnocultural ninorities.

The French Program will continue to develop lew talent through apprenticeships and workhops, and will allocate a fifth of all documentary esources to first works. Bobby Kenuajuak, the stat Inuk to join the program's team through the linéaste autochtone program, will develop and irect his first film.

998-99 Productions

uture documentaries that will display the chness of Canada's cultural diversity include:

"Gypsies of Svinia", an examination of the deplorable living conditions of some of the Romani people of Eastern Europe. It will inform Canadians about an ethnic group making headlines because of increased immigration applications.

Honouring Excellence

- In cooperation with the Department of Canadian Heritage, the Academy of Canadian Cinema and Television gives the Canada Award and *Le Prix du Multiculturalisme* to honour excellence in mainstream television programming that best reflects the ethno-cultural diversity of Canada. At the 1997–98 Gemini Awards, Selwyn Jacob's film "The Road Taken" received the Canada Award. The film documents the experiences of Black Canadians who worked as sleeping-car porters on Canada's major railways from the early 1900s to the 1960s. "Referendum Take 2/*Prise deux*" received *Le Prix du Multiculturalisme* at the *Gala des Prix Gémeux*.
- * Alanis Obomsawin received a Life Achievement Award at the Talking Picture Festival in Taos, New Mexico.
- * "Forgotten Warriors" won the Antoinette Kryski Award at the Yorkton Short Film and Video Festival, and received an Honourable Mention at the American Indian Film and Video Festival in Oklahama City, Oklahoma. The film tells the story of the thousands of Aboriginal Canadians who fought in the Second World War, only to return home to find the government had seized parts of Aboriginal reserve lands to compensate non-Aboriginal war veterans.
- "Picturing a People: George Johnston, Tlingit Photographer," a look at the life and work of Johnston, a businessman, hunter, trapper, photographer and perhaps Canada's first Aboriginal documentarist, received the Best Story Award at the American Indian Film Festival in San Francisco, California, and was nominated for the Donald Brittain Award (for Best Documentary) at the 1997 Geminis.
- ♣ In the 1980s, Aboriginal peoples of Canada's Northwest Coast revived their cultural tradition of carving majestic cedar canoes. In 1993, crews from 30 First Nations took these canoes hundreds of kilometres to a historic gathering of more than 3,000 people at Bella Bella, British Columbia. "Qatuwas: People Gathering Together", the film of this journey, won the Best Documentary Feature Film Award at the American Indian Film Festival. This film also premiered on Newsworld in January 1998.
- "Some Kind of Arrangement", a look at some Canadians of South Asian origin who have chosen to return to the custom of arranged marriages, won the award for the Best Multicultural/Race Relations Documentary at the Yorkton Short Film and Video Festival, and was seen by 520,000 viewers on CBC's Witness in November 1997.

The Canadian Multiculturalism Act

- "Asylum", a chronicle of the journey of three refugee claimants from the time of their arrival at the Canadian border, through the long process of seeking political asylum, to the final decision of the Refugee Board that will determine their fate.
- "Show Girls", a film about the popularity of Black jazz clubs in Montréal from the 1920s to the 1950s and the lives of the female entertainers who worked in them.
- "Amorak's Song", an examination of the changing lifestyle of the Keewatin Inuit, the last nomads in Canada.
- "Desperately Seeking Helen", the search for personal and cultural identity by a young woman from South Asia growing up in Quebec with her immigrant family.
- "The Gift", an examination of the cultural and economic importance of corn in Aboriginal society.
- "Okimah", a visual record of the traditional goose hunt of Canada's Cree people in the James Bay area.
- "Beauty Secrets", an exploration of the concepts of beauty in different cultures.

National Gallery of Canada

The National Gallery of Canada and its affiliate, the Canadian Museum of Contemporary Photography, have continued presenting their varied exhibition and installation program at their Ottawa sites and on tour throughout Canada.

Ability to Contribute

The National Gallery has a policy of acquiring works by artists of various cultures, and of organizing shows that focus on artists' cultural heritage.

- ♣ In 1997–98, the Gallery staged three major exhibits of Inuit art: Pitseolak Ashoona: The Joys of Life and Art; Out of the Sea: Sculpture and Graphics in the Inuit Art Collection; and Pencil to Paper: Drawings by Parr.
- ♣ To highlight the accomplishments of people of African origin to the development of Canadian culture and society during Black History Month, the Gallery presented works by African artist Robert S. Duncanson.
- To supplement its visual art programs, the National Gallery offers a series of concerts and events. In 1997–98, the Gallery presented (among others) guitarists Oscar Herrero and Rafaël Serrallet, pianists Cédric Tiberghien, Janina Fialkowska and Menachem Pressler, soprano Yukako Tatsumi-Margaritoff, the dance troupe Arte Flamenco, and performers Zekhul, Jamielie Hassan, and the St-André Ensemble.

Language Skills and Cultural Understanding
The National Gallery invites new employees to
identify their cultural background and their
level of fluency in languages other than English
and French. This information is used to offer
special services to visitors; for example, an
education officer gives guided tours in Spanish,
two volunteers have used Portuguese when
guiding tours of the permanent collection,
and an information officer welcomes Spanishspeaking visitors in their own language.

Equal Opportunity

The Gallery complies with employment equity regulations and standards in all its employment systems, and makes all promotions and appointments strictly on the basis of merit. Efforts are made to ensure that the Gallery is a workplace free of harassment and discrimination; two coordinators are specifically trained to investigate complaints.

The Gallery's main multiculturalism priority for the coming year is to produce its floor plans in languages other than English and French. The publication of floor plans in German, Spanish, Japanese and Mandarin was discontinued a few years ago because of costs, and the Gallery intends to re-institute this valuable service to visitors.

National Library of Canada

The National Library is responsible for building, preserving and providing access to a comprehensive collection of Canadian publications and of foreign publications of interest to Canada. This collection is a significant information and cultural resource for all the people of Canada.

Ability to Contribute

All items in the National Library's collections are catalogued and made accessible in Canadiana, Canada's national bibliography, through the World Wide Web and through Access AMICUS, the library's nation-wide online database service. A recent scan of Canadian items in Access AMICUS shows that the library's collections include items in more han 40 languages other than English and French, including 10 Canadian Aboriginal languages. Cataloguing of materials published in anguages other than English and French is lone by staff or contractors who are expert in hose languages, and according to the National ibrary's bibliographic standards.

ach year, the National Library hosts public rograms and cultural events that cover all spects of the Canadian cultural mosaic. lighlights of the 1997–98 agenda include:

- Utamaduni, a multicultural entertainment to benefit the African Heritage and Cultural Centre in Ottawa;
- * A Multicultural Feast for Eyes and Ears, an evening of music, poetry and visual arts sponsored by the National Capital Alliance on Race Relations; and

* Canadian Authors Translated, a celebration of the 40th anniversary of the Canada Council for the Arts International Translation

Program, which helps publishers in more than 40 countries translate Canadian works into languages other than English and French.

Understanding and Respect

When developing Canadian library services for minority communities, the library's National and International Programs Branch takes language, culture and ethnicity issues into account.

- * The 1998 Read Up On It / Lisez sur le Sujet kit included a list of Canadian children's books about characters from a diversity of cultures, prepared in conjunction with Project Love, an initiative of the Canadian Organization for Development Through Education. The Read Up On It program, now in its 10th year, promotes Canadian children's books.
- * As part of its advocacy of universal, affordable and equitable access to the nation's information resources, the National Library is a keen supporter of literacy. As part of their activities in associations and at conferences, library staff inform Canadian librarians and their clients about literacy research and the literacy challenges faced by the people of Canada, especially new arrivals.

Language Skills and Cultural Experience
National Library staff with expertise in languages other than English and French are often called on to identify, acquire, translate, catalogue, promote and facilitate the use of heritagelanguage materials in the library's collections.

An open register of employees' skills in more than 40 languages is kept on the National Library intranet.

Equal Opportunity

The National Library operates a Library Science Trainee Program that offers post-secondary education to the Master of Library Science level, followed by full-time, indeterminate employment at the National Library. This program accepts one Aboriginal candidate per year.

Future Priorities

Currently, the main multiculturalism priority of the National Library is to extend its contacts with heritage-language publishers (see chapter on "Best Practices"). The library also continues to review its programs to ensure that they are accessible to and appropriate for people of all origins.

National Museum of Science and Technology Corporation

The National Museum of Science and Technology Corporation manages two major museums, the National Museum of Science and Technology (which includes the Agriculture Museum) and the National Aviation Museum.

Ability to Contribute

When developing exhibits and planning special programs and events, the Corporation consults ethnocultural and minority communities, especially to find out what they think of the

concept and whether they have concerns that the exhibit, program or event should cover. If the planned activity is multicultural in nature, or has elements or components related

Displaying Canada's Cultural Diversity

Many exhibits have multicultural content — diversity is a significant aspect of Canadian reality, and multicultural content helps visitors recognize the contributions of all members of Canadian society.

- The long-term exhibit Love, Leisure and Laundry: Why Housework Just Won't Go Away shows the evolution of household appliances and their effect on Canadian society. Its displays include the kitchen in a Chinese restaurant, Italian and Indian kitchen implements, an Italian wine cellar, and a pictorial array showing the wide variety of foods currently available in Canada.
- In the summer of 1997, a member of Ottawa's Sri
 Lankan community grew a garden at the Agriculture
 Museum, part of a major demonstration project
 designed to show Canadians the benefits of adopting
 farming practices used in other countries. A representative of the Sri Lankan embassy attended the project
 launch ceremony.
- ♣ In the fall, Ottawa's Jewish community celebrated Sukkoth at the Agriculture Museum, with activities that included decorating the sukkah, making decorations to use at home, learning about harvest symbolism, and telling traditional stories. Sukkoth was part of a multicultural celebration of Canadian harvest traditions organized by the Central Experimental Farm, the site of the Agriculture Museum.
- At the National Aviation Museum, preparations for National Aboriginal Day (June 21, 1998) began in early spring, with research into the contributions of Aboriginal people to Canadian aviation. Museum staff contacted representatives of Aboriginal organizations to plan for cultural performances, traditional storytelling, crafts, and a display of the work of Pudlo Pulat, an artist who uses aviation themes.

to an ethnocultural or visible minority, the Corporation consults the relevant communities to ensure that the content is accurate and appropriate. When planning special activities with multicultural content, the Corporation contacts cultural representatives such as embassies and community groups for help, especially in assessing the content but also in planning and, sometimes, providing logistical support and entertainment for events such as opening receptions.

All communications products issued by the Corporation — brochures, pamphlets, event calendars — depict the multicultural nature of Canadian society. Although print materials appear only in English and French, the Corporation targets ethnocultural and visible-minority communities for special events promotions as well as for general information campaigns; for example, the National Museum of Science and Technology advertised its 1997 summer programs in the Chinese media.

Language Skills and Cultural Understanding

- The National Museum of Science and Technology appealed to employees fluent in languages other than English and French, or who know people with such capabilities, to help produce audio materials for the international space station in the exhibit Canada in Space II.
- Whenever possible, all the Corporation's museums fill requests for media briefings and presentations in languages other than English and French; for example, a National Aviation Museum employee gave a media interview in Spanish in 1997.

sture Priorities

the Corporation's main priority for implementing the *Canadian Multiculturalism Act* is to sentify and include in its exhibits the contribution of ethnocultural and minority communities Canadian society. The Corporation will also continue its efforts to ensure that its museums' visitor services accommodate the diversity of the communities they serve.

Telefilm Canada

Telefilm Canada is a federal cultural agency dedicated to the development and promotion of Canadian film, television and new media. Telefilm puts the *Canadian Multiculturalism Act* into practice by supporting projects that involve Canadians of all ethnocultural origins.

Programs

Telefilm Canada is in a position to further one particular aspect of the Multiculturalism Program's renewed mandate: to recognize the contribution of all of Canada's peoples to our evolving Canadian identity. Visual media are powerful: we look to our television and movie screens in search of our own images, and what we find influences not only our ideas of ourselves but also our attachment to or alienation from the society we live in. Telefilm Canada supports projects through which people on both sides of the screen — the creators and their audiences — can develop a strong sense of attachment and belonging to Canada.

Productions supported by Telefilm Canada in 1997–98 that strengthen this sense of identity include:

- ** "Le Polock": Wojteck Gorski is a young
 Polish farmer who leaves his homeland in
 1933 to earn enough money to buy his family a plot of richer farmland and ends up
 settling in Montréal. As an immigrant, he is
 torn between the family he left behind in
 Poland and the family he creates in Canada.
- "La Déroute": Directed by Paul Tana, a filmmaker of Italian origin, tells the story of a Sicilian immigrant who is distraught by his daughter's refusal to uphold their family's traditions.
- "Thick and Thin": Starring Afro-Canadian comedians Kenny Robinson and Ronnie Edwards, this program includes topical sketches, monologues and films drawing on the Black experience.

The Canadian Multiculturalism Act

- Another Planet": In this film directed by Christene Browne, Cassandra Jones, a Black Canadian from Toronto, escapes the boredom of her life by taking part in an exchange program between Quebec and West Africa, with surprising consequences. It is the first Canadian feature film written and directed by a Black woman.
- "Amarok's Song": The story of an Inuit family who were Canada's last nomads, and their wrenching journey from an independent existence on the tundra to a life of great stress on the margins of white society.
- "La Position de l'escargot": Directed by Michka Saäl, tells the story of a young Jewish woman originally from North Africa who has been living in Montréal for 10 years.

Language Skills and Cultural Understanding
An official co-production agreement allows
Canadian producers and their foreign counterparts to pool their creative, technical and financial resources. During 1997–98, with
Telefilm Canada's participation, Canada signed eight new treaties involving 12 countries — bringing the total to 44 treaties involving
52 countries. In light of the increasingly international nature of film production, the cultural knowledge and linguistic abilities of Telefilm
Canada's employees are an invaluable resource.



Appendix A: Other Organizations That Submitted Reports

The Canadian Multiculturalism Act is mandatory for all federal departments and agencies. In 1997–98, the institutions listed below submitted an annual report in support of this Act, and all declared their support of the multiculturalism policy and their intent to apply its principles at every opportunity. Each one has taken some or all of the following steps in support of the Act:

- stated support for the policy and its objectives;
- distributed a statement on multiculturalism to staff;
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; and
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

ny new activities that they report in future may be described in the main body of annual aports on the operation of the Canadian fulticulturalism Act.

tlantic Pilotage Authority tomic Energy Control Board

comic Energy of Canada Limited

link of Canada

lisiness Development Bank of Canada

(inada Council for the Arts

(mada Deposit Insurance Corporation

(mada Information Office

(nada Labour Relations Board

Canada Lands Company Limited

Canada-Newfoundland Offshore Petroleum

Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board

Canada Ports Corporation

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Canadian Centre on Substance Abuse

Canadian Commercial Corporation

Canadian Cultural Property Export Review Board

Canadian Dairy Commission

Canadian Environmental Assessment Agency

Canadian Food Inspection Agency

Canadian Human Rights Commission

Canadian Human Rights Tribunal

Canadian Police College

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

Canadian Security Intelligence Service

Canadian Transportation Agency

Canadian Wheat Board

Cape Breton Development Corporation

Civil Aviation Tribunal

Commissioner of Official Languages

Copyright Board

Defence Construction (1951) Limited

Emergency Preparedness Canada

Enterprise Cape Breton Corporation

Export Development Corporation

Finance, Department of

The Canadian Multiculturalism Act

Great Lakes Pilotage Authority

Halifax Port Corporation

Hazardous Materials Information Review

Commission

Immigration and Refugee Board of Canada

Indian and Northern Affairs Canada

Laurentian Pilotage Authority

Medical Research Council of Canada

National Arts Centre

National Battlefield Commission

National Energy Board

National Farm Products Council

National Joint Council

National Parole Board

National Round Table on the Environment and

the Economy

Natural Resources Canada

Natural Sciences and Engineering Research

Council

Northern Pipeline Agency Canada

Office of the Inspector General of the Canadian

Security Intelligence Service

Pacific Pilotage Authority

Patented Medicine Prices Review Board

Port of Montréal

Privy Council Office

Public Service Staff Relations Board

Royal Canadian Mint

Royal Canadian Mounted Police External

Review Committee

St. John's Port Corporation

St. Lawrence Seaway Authority

Security Intelligence Review Committee

Standards Council of Canada

Transportation Safety Board of Canada

Treasury Board Secretariat

Veterans Review and Appeal Board

VIA Rail Canada Inc.

Western Economic Diversification



Fi Fo G

Alphabetical Index of Organizations

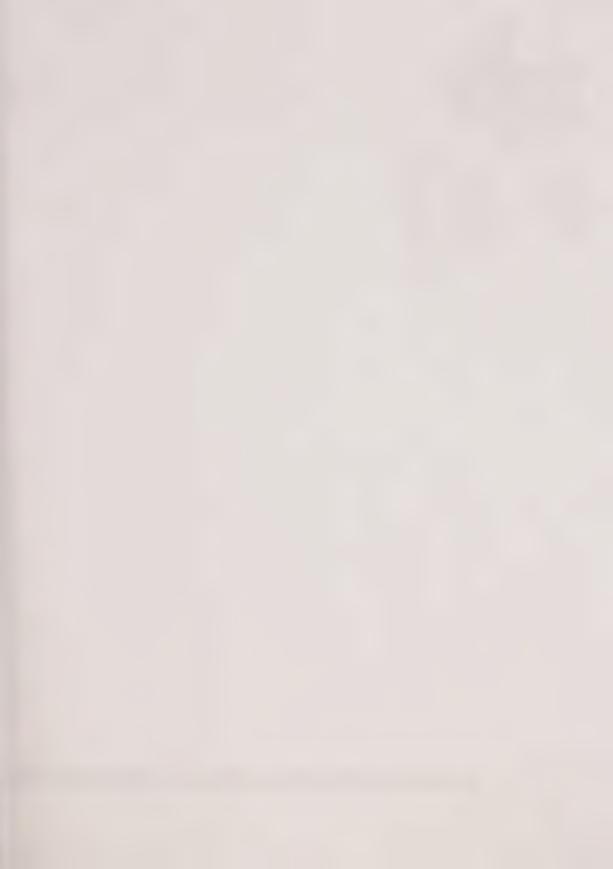
Agriculture and Agri-Food Canada 1
Atlantic Canada Opportunities Agency 1
Atlantic Pilotage Authority 7
Atomic Energy Control Board 7
Atomic Energy of Canada Limited 7
Bank of Canada7
Business Development Bank of Canada 79
Canada Council for the Arts 79
Canada Deposit Insurance Corporation 75
Canada Economic Development or Quebec Regions15, 32
Canada Information Office
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company Limited
Canada Mortgage and
Iousing Corporation 10, 34
anada-Newfoundland Offshore
etroleum Board 79
lanada-Nova Scotia Offshore
etroleum Board
anada Ports Corporation
anada Post Corporation
anadian Artists and Producers
cofessional Relations Tribunal
anadian Broadcasting Corporation 58 anadian Centre for Occupational
ealth and Safety
anadian Centre for Management Jevelopment
finadian Centre on Substance Abuse 79
Anadian Commercial Corporation 79
Gnadian Cultural Property Export Review
hard 60, 79
(inadian Dairy Commission 79
(nadian Environmental Assessment Agency 79
(madian Food Inspection Agency 79

Canadian Heritage
10, 15, 32, 54, 56, 58, 60, 68, 73
Canadian Human Rights
Commission 21, 29, 41, 79
Canadian Human Rights Tribunal 54, 79
Canadian International Development Agency 45
Canadian Museum of
Civilization Corporation
Canadian Museum of Nature
Canadian Police College 55, 79
Canadian Race Relations Foundation 35
Canadian Radio-television and
Telecommunications Commission
Canadian Security Intelligence Service 70, 79
Canadian Space Agency 11, 16
Canadian Transportation Agency 79
Canadian Wheat Board 79
Cape Breton Development Corporation 79
Citizenship and Immigration
Canada
Civil Aviation Tribunal
Commissioner of Official Languages
Copyright Board
Correctional Service Canada 10, 51
Defence Construction (1951) Limited 79
Elections Canada
Emergency Preparedness Canada
Enterprise Cape Breton Corporation
Environment Canada
Export Development Corporation 79
Farm Credit Corporation
Finance, Department of
Fisheries and Oceans
Foreign Affairs and International Trade 46
Great Lakes Pilotage Authority 80
Halifax Port Corporation 80

The Canadian Multiculturalism Act

	Hazardous Materials Information	Pacific Pilotage Authority	80
	Review Commission 80	Patented Medicine Prices Review Board	80
	Health Canada 10, 37	Port of Montréal	80
	Human Resources Development	Privy Council Office	80
	Canada 10, 15, 29, 32, 39	Public Service	
	Immigration and Refugee Board of Canada 80	Commission 21, 26, 28, 41, 48, 49, 50,	66
	Indian and Northern Affairs	Public Service Staff Relations Board	80
	Canada 12, 18, 26, 28, 80	Public Works and Government	
	Industry Canada	Services Canada	30
	International Development Research Centre 46	Revenue Canada	22
	Justice, Department of 52	Royal Canadian Mint	80
	Laurentian Pilotage Authority 80	Royal Canadian Mounted Police 55,	65
	Medical Research Council of Canada 42, 80	Royal Canadian Mounted Police External	
	National Archives of Canada 70	Review Committee	80
	National Arts Centre 80	St. John's Port Corporation	80
	National Battlefield Commission 80	St. Lawrence Seaway Authority	80
	National Capital Commission 71	Security Intelligence Review Committee	80
	National Defence	Social Sciences and Humanities	
	National Energy Board 80	Research Council	41
	National Farm Products Council	Solicitor General of Canada	57
	National Film Board of Canada 72	Standards Council of Canada	80
	National Gallery of Canada	Statistics Canada 10, 27, 29, 31, 41, 43,	48
	National Joint Council	Status of Women Canada 10, 32, 43,	54
	National Library of Canada	Telefilm Canada	77
	National Museum of Science	Transport Canada	25
	and Technology Corporation	Transportation Safety Board of Canada	
	National Parole Board	Treasury Board Secretariat 26, 28, 29,	
	National Research Council	Veterans' Affairs	
	National Round Table on the	Veterans Review and Appeal Board	80
	Environment and the Economy	VIA Rail Canada Inc.	
	Natural Resources Canada 80	Western Economic Diversification	
	Natural Sciences and		
	Engineering Research Council 42, 80		
	Northern Pipeline Agency Canada 80		
Ü	Office of the Inspector Ceneral of the		

Canadian Security Intelligence Service....... 80







Respect Egalité Diversité • 1997-1998

Via Rail Canada inc85
professionnelles artistes-producteurs85
Tribunal canadien des relations
Tribunal canadien des droits de la personne $5 \ensuremath{N}$
Tribunal de l'aviation civile85
(Révision et appel)85
Tribunal des anciens combattants
80uvernementaux Canada
Travaux publics et Services
77 Sanada 27
Téléfilm Canada
et l'économie.
Table ronde nationale sur l'environnement
Statistique Canada 10, 30, 31, 32, 39, 42, 52
Société Radio-Canada
Société du port de St. John's85
Société du port de Halifax
Société du Musée canadien des civilisations 77
Société immobilière du Canada Ltée
Société pour l'expansion des exportations 85
Société d'expansion du Cap-Breton85
Société de développement du Cap-Breton 85
Société du crédit agricole
Société canadienne des postes
Société canadienne des ports85
et de logement 10, 46
Société canadienne d'hypothèques
Société d'assurance-dépôts du Canada
Service correctionnel Canada
de sécurité
Service canadien du renseignement
Secrétariat du solliciteur général du Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Santé Canada 10, 32, 43
Revenu Canada
Ressources naturelles Canada
20 cherred sollowither sommosses

CO .	Port de MontréalPort de
S8 :	Pêches et Océans Canada
73	
U8	Patrimoine canadien 10, 11, 19, 32, 54, 57, 68, 69,
82	Office des transports du Canada
4 9	mlit ub lanoitan estitlo
58	Office national de l'éneigie
82	des hydrocarbures extracôtiers
	Office Canada–Terre-Neuve
82	des hydrocarbures extracôtierssrafostiaco
	Office Canada–Nouvelle-Écosse
64	et de la technologie
	Musée national des sciences
99	Musée canadien de la nature
9	Musée des beaux-arts du Canada
82	Monnaie toyale canadienne
22	lustice, ministère de la
77	mdustrie Canada
₽\$	Gendarmerie royale du Canada
4 5	Fondation canadienne des relations raciales
82	Finances, ministère des
50	Environnement Canada
82	Energie atomique du Canada Limitée
33	Elections Canada
28	Diversification de l'économie de l'Ouest
0 1	humaines Canada 10, 19, 30, 32,
	Développement des ressources
61	pour les régions du Québec
	Développement économique Canada
25	Défense nationale
58	Corporation commerciale canadienne
28	Construction de Défense (1951) Limitée
82	et en génie du Canadaet
	Conseil de recherches en sciences naturelles
88	idences humaines du Canada 10,
	Conseil de recherches en
28	Canada médicales du Canada
85	¿lécommunications canadiennes
	Conseil de la radiodiffusion et des

Protection civile Canada......85

es alpabétiques des organismes

Administration de pilotage de l'Atlantique 84 Collège canadien de police....... 55, 4

שביים אות כונובובובובו בה והיניבודי יים ביים	te ètennevoti.
Conseil national de recherches du Car	développement international50
des produits agricoles	Centre de recherches pour le
Conseil national de commercialisation	Centre national des arts84
brevetés du Canada	48
Conseil d'examen du prix des médicas	Centre canadien d'hygiène et de sécurité
relatifs aux matières dangereuses	et les toxicomanies84
Conseil de contrôle des renseignemen	Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme
Conseil canadien des relations du trav	Centre canadien de gestion
Conseil canadien des normes	Bureau de la sécurité des transports du Canada 84
Conseil des arts du Canada	canadien du renseignement de sécurité 84
Condition féminine Canada	Bureau de l'Inspecteur général du Service
de travail dans la fonction publique	Bureau d'information du Canada84
Commission des relations	Bureau du Conseil privé 28, 84
des libérations conditionnelles	Bibliothèque nationale du Canada 11, 63
Commission nationale	Banque de développement du Canada84
et du statut de réfugié du Canada	Banque du Canada
Commission de l'immigration	Archives nationales du Canada62
fonction publique	Anciens combattants
Commission de la	Agriculture et Agro-alimentaire Canada 13
Commission du droit d'auteur Canac	Agence spatiale canadienne
l'énergie atomique	
Commission de contrôle de	du Canada atlantique 15
bataille nationaux	Agence de promotion économique
Commission des champs de	Agence canadienne d'inspection des aliments 84
Commission de la capitale nationale	environnementale
Commission canadienne du lait	Agence canadienne d'évaluation
exportations de biens culturels	84
Commission canadienne d'examen o	Agence canadienne de développement
de la personne	Affaires indiennes et du Nord Canada 20, 28, 29
Commission canadienne des droits	Affaires étrangères et Commerce international 48
Commission canadienne du blé	Saint-Laurent
Commissariat aux langues officielles	Administration de la voie maritime du
renseignements de sécurité	Administration du pipe-line du Nord84
Comité de surveillance des activités	Administration de pilotage du Pacifique84
Gendarmerie royale du Canada	Administration de pilotage des Laurentides 84
Comité externe d'examen de la	Administration de pilotage des Grands Lacs 84

Conseil national mixte85

48lis

In Missission Canada...... 10, 31, 32, 36, 39

Via Rail Canada inc. artistes-producteurs Tribunal canadien des relations protessionnelles Tribunal canadien des droits de la personne Tribunal de l'aviation civile appel) Tribunal des anciens combattants (Révision et Péconomie Table ronde nationale sur l'environnement et Société du port de St. John's Société du port de Halifax Société immobilière du Canada Ltée Société pour l'expansion des exportations Société d'expansion du Cap-Breton Société de développement du Cap-Breton Société canadienne des ports Société d'assurance-dépôts du Canada Service canadien du renseignement de sécurité Secrétariat du Conseil du Trésor Ressources naturelles Canada Protection civile Canada

Finances, ministère des Energie atomique du Canada Limitée Diversification de l'économie de l'Ouest Corporation commerciale canadienne Construction de Défense (1951) Limitée en génie du Canada Conseil de recherches en sciences naturelles et Conseil de recherches médicales du Canada élécommunications canadiennes Conseil de la radiodiffusion et des Jonseil national mixte les produits agricoles Conseil national de commercialisation

conseil d'examen du prix des médicaments

Port de Montréal

revetés du Canada

ayant soumis un rapport səmzinsgro sərtuA: A əxənnA

toxicomanies Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travai. Bureau de la sécurité des transports du Canada du renseignement de sécurité Bureau de l'Inspecteur général du Service canadier Bureau d'information du Canada Bureau du Conseil privé Banque de développement du Canada

Centre national des arts

Collège canadien de police

royale du Canada Comité externe d'examen de la Gendarmerie

Comité de surveillance des activités de

renseignements de sécurité

Commissariat aux langues officielles

Commission canadienne des droits de la personne Commission canadienne du blé

Commission canadienne d'examen des

exportations de biens culturels

Commission des champs de bataille nationaux Commission canadienne du lait

Commission de contrôle de l'énergie atomique

Commission du droit d'auteur Canada

réfugié du Canada Commission de l'immigration et du statut de

conditionnelles Commission nationale des libérations

Commission des relations de travail dans la

Conseil des arts du Canada fonction publique

aux matières dangereuses Conseil de contrôle des renseignements relatifs Conseil canadien des relations du travail Conseil canadien des normes

> des mesures suivantes à l'appui de la Loi: occasion. Chacun a pris certaines ou l'ensemble vouloir en appliquer les principes en toute politique en matière de multiculturalisme et à l'appui de la Loi, et tous ont déclaré appuyer la nom figure ci-après ont déposé un rapport annuel canadien. En 1997-1998, les organismes dont le L sont assujettis à la Loi sur le multiculturalisme Tous les ministères et organismes fédéraux

- multiculturalisme et à ses objectifs; exprimer leur attachement à la politique du
- multiculturalisme; distribuer à leur personnel un énoncé sur le
- ethnoculturelles et des minorités visibles; consulter des représentants des communautés
- des emplois au sein de leur organisation; culturelles et des minorités visibles à postuler inciter les membres des communautés ethno-
- dans leurs publications. représenter la diversité culturelle du Canada

de la Loi sur le multiculturalisme canadien. dans le corps des rapports annuels sur l'application organismes à l'avenir pourrait être présentée Toute nouvelle initiative signalée par ces

Saint-Laurent Administration de la voie maritime du Administration du pipe-line du Nord Administration de pilotage du Pacifique Administration de pilotage des Laurentides Administration de pilotage des Grands Lacs Administration de pilotage de l'Atlantique

Banque du Canada Agence canadienne d'inspection des aliments Agence canadienne d'évaluation environnementale Affaires indiennes et du Nord

canadienne de Toronto, échappe à l'ennui de son existence en participant à un programme d'échange entre le Québec et l'Afrique de l'Ouest qui aura des conséquences étonnantes. Christene Browne est la première femme noire du Canada à avoir écrit et réalisé un long mêtrage de fiction

Amarok's Song: Ce documentaire raconte l'histoire d'une famille inuit, dernier groupe nomade du Canada, et son dur passage d'une vie indépendante dans la toundra à une vie de grandes tensions en marge de la société blanche.

La Position de l'escargot: Ce film nous est offert par la réalisatrice Michka Saäl. Ce long métrage nous fait faire la connaissance d'une jeune femme juive, originaire d'Afrique du Nord, vivant à Montréal depuis dix ans.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures des autres cultures Les accords de coproduction officielle permettent aux producteurs canadiens et à leurs homologues créatrices, techniques et financières. En 1997-1998, avec la participation de Téléfilm Canada, le Canada a signé 8 accords avec 12 pays – portant ainsi à a signé 8 accords avec 12 pays – portant ainsi à dé, le nombre de traités et à 52, le nombre de pays. Compte tenu de la nature de plus en plus internationale de la production cinématographique, les connaissances culturelles et les compétences linguistiques des employés de Téléfilm Canada linguistiques des employés de Téléfilm Canada

constituent une precieuse ressource.

identifé canadienne en devenir. Les médias visuels sont de puissants outils: nous regardons l'écran de notre téléviseur et des salles de cinéma à la recherche de notre propre image, et ce que nous nous faisons de nous-mêmes, mais aussi sur notre attachement à la société où nous vivons ou sur notre sentiment d'aliénation par rapport à celleci. Téléfilm Canada appuie des projets propres à inspirer chez les gens des deux côtés de l'écran e inspirer chez les gens des deux côtés de l'écran –

Différentes productions ayant bénéficié de l'appui de Téléfilm Canada en 1997-1998 renforcent ce sentiment d'identité, notamment :

créateurs et spectateurs - un sentiment d'attache-

ment et d'appartenance au Canada.

- Le Polock : Wojteck Gorski est un jeune fermier polonais qui quitte sa terre natale en 1933 afin de gagner l'argent nécessaire pour acheter à sa famille une terre agricole fertile et qui finit par s'établit à Montréal. L'immigrant est tiraillé entre la famille qu'il a abandonnée en Pologne et celle qu'il crée au Canada.
- La Déroute : Réalisé par Paul Tana, italien d'origine, raconte le désarroi d'un immigrant sicilien face au refus de sa fille à perpétuer les traditions.
- Thick and Thin: Cette émission, qui met en vedette les comédiens canadiens d'origine africaine Kenny Robinson et Ronnie Edwards, comprend des sketches à thèmes, des monologues et des films tirés de l'expérience de la communauté noire.
- Another Planet: Dans ce film réalisé par Christene Browne, Cassandra Jones, Noire

aux Canadiens qui souhaitent faire part de leurs préoccupations, sensibiliser le public et encourage le débat public nécessaire pour trouver des solutions.

- À l'émission Le Point, Esmeralda Thornhill, professeure de droit à l'Université Dalhousie, s'est penchée sur la lutte permanente contre le discrimination raciale au Canada.
- A l'émission Dimanche Magazine, le recueil de inouvelles de Neil Bissoondath intitulé Arracher les montagnes a été retenu comme livre de la semaine. Cet ouvrage décrit les problèmes auxquels se heurtent les immigrants. Selon l'écrivain, à mesure que l'immigration continuera de progresser au Canada, nous devrons mettre l'accent sur les similitudes entre les gens plutôt que sur leurs différences.
- L'émission Witness a présenté un reportage intítulé « Hide and Seek: An Underground Trilogy », qui brosse un portrait de l'existence misérable de plusieurs immigrants illégaux chinois, iraniens et polonais vivant aujourd'hui dans la clandestinité au Canada.
- L'émission Sunday Morning a présenté un reportage sur les centaines de Noirs américains qui ont quitté Oklahoma après la Guerre de sécession pour s'établir en Saskatchewan, où ils ont retrouvé la violence et le racisme qu'ils avaient laissés derrière eux.

Téléfilm Canada

Téléfilm Canada est un organisme culturel fédéral voué au développement et à la promotion de l'industrie canadienne du film, de la félévision et des nouveaux médias. Téléfilm met en œuvre la Loi sur le multiculturalisme canadien en appuyant des projets auxquels participent des Canadiens de toutes origines ethnoculturelles.

Programmes

Téléfilm Canada est bien placé pour faire progresser un aspect particulter du mandat renouvelé du Programme du multiculturalisme: reconnaître la contribution de tous les peuples du Canada à notre

Prix et distinctions honorifiques
L'émission The Inside Track du réseau Radio One de CBC a reçule prix de la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith
Canada soulignant le respect des droits de la personne dans les
médias, pour un reportage spécial en deux parties sur le racisme

Autochtones dans une réserve.

au hockey sous le titre « Black Ice », Witness a remporté un prix Golden Sheaf dans la catégorie des relations multiculturelles et interraciales pour le reportage « Some Kind of Arrangement », qui présentait un portrait

« Some Kind of Arrangement », qui présentait un portrait chaleureux et candide de jeunes Canadiens d'origine sudasiatique qui ont choisi de réinventer la coutume ancestrale du « mariage arrangé »,

La série dramatique The Rez a été couronnée du Prix du Canada, décerné par le Programme du multiculturalisme à des émissions de télévision qui reflètent le mieux la diversité culturelle et raciale canadienne. Cette série décrit la vie de jeunes

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a reconnul les efforts que déploie Radio-Canada pour refléter la diversité dans sa programmation et instaurer un milieu de travail équitable.

Les 325 élèves de cette école du quartier Rosemont, à Montréal proviennent d'une vingtaine de communautés culturelles et parlent 15 langues différentes.

- francisation » consacré à la francisation des francisation » consacré à la francisation des immigrants s'est penché sur une étude du ministère de l'Immigration du Québec, selon laquelle la majorité des nouveaux immigrants établis à Montréal souhaitent apprendre le français pour mieux s'intégrer à la société québécoise.
- Dans le cadre de l'émission Dimanche Magazine,
 « Côte-des-Neiges quartier multiculturel » un
 reportage a porté sur le quartier Côte-desNeiges, le plus multiethnique et le plus
 multiculturel de Montréal, où vivent des gens
 originaires de plus de 100 pays. L'émission a
 abordé des sujets tels que l'intégration, la
 communication et l'éducation.

Une société diversifiée comporte forcément des défis. Radio-Canada offre une tribune nationale



mettent à contribution des répondants qui reflètent la diversité ethnoculturelle. Le public peut se renseigner sur les résultats des sondages en présentant une demande au Service des recherches de la Société.

La programmation de Radio-Canada: reflet de l'identité multiculturelle du Canada
En vertu de la Loi sur la radiodiffusion de 1991, la programmation de la Société Radio-Canada doit « être principalement et typiquement canadienne, (...) [et] refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». Des gens de différentes origines ethnoculturelles travaillent à la production d'émissions qui reflètent la diversité canadienne, renforçant ainsi l'identité de tous les groupes renforçant ainsi l'identité de tous les groupes ethnoculturels à titre de peuples du Canada.

La Société Radio-Canada présente des émissions qui soulignent le riche patrimoine culturel des peuples du Canada.

- * RDI, nouvelle chaîne d'actualités de Radio-Canada, met en valeur la diversité canadienne au moyen d'une série de 13 films documentaires.
- Grâce à l'émission Honzons, les téléspectateurs ont pu avoir un aperçu de la vie quotidienne dans la Ville sainte de l'Islam.
- Les auditeurs de la radio FM de Radio-Canada ont eu droit à des reportages sur de nombreuses cultures différentes dans le cadre des activités du Festival interculturel du conte de Montréal.
- L'émission Le Point a raconté l'histoire de Michel Delphin, immigrant haïtien qui a noué des liens d'amitié avec les habitants de la Côte Nord du Québec et s'est fait accepter d'eux au fil des 20 années qu'il a passées dans cette région.
- Un reportage du Téléjoumal, « Ecoles intégration des immigrants » portant sur l'intégration des immigrants dans les écoles mettait en vedette l'école Saint-Jean-de-la-Croix, où la ministre de l'Éducation, Pauline Marois, a lancé sa politique sur l'intégration en milieu scolaire.

radio. Des initiatives similaires ont vu le jour à Toronto et à Montréal.

Le Fonds Coup de pouce de la Société Radio-Canada accorde des fonds à des groupes ethnoculturels sous-représentés pour permettre à leurs membres d'acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à l'obtention d'un emploi au sein de la Société. En 1997-1998, le Fonds a financé 25 projets de stage, de formation en cours d'emploi et de mesures projets s'adressaient aux membres de minorités projets s'adressaient aux membres de minorités visibles. Près de la moitié des stagiaires demeurent à leur poste et sont engagés par demeurent à leur poste et sont engagés par

nents utiles. ociété, présente des statistiques et des renseignee l'équité en matière d'emploi, sur le site de la lusieurs fois en 1997-1998. La page Web du Bureau intérieur de la Société qu'à l'extérieur, a été publié es commentaires favorables des lecteurs tant à e Bulletin de l'équité de Radio-Canada, qui suscite quitable à chaque employé actuel ou potentiel. bligations garantissent un traitement juste et le conduite dont les dispositions sur les droits et roupes désignés. Radio-Canada a établi un code inxdnejs benneut se pentiet jes memptes des lu'elles favorisent l'élimination des obstacles matière de ressources humaines pour s'assurer naliser et de passer en revue toutes ses politiques automne 1997, la Société a entrepris de ratiogalité des chances

tatistiques et enquêtes tant donné que Radio-Canada est au service de pus les Canadiens, les sondages que la Société prosent sur des échantillons aléatoires représentiffs de la société multiculturelle canadienne. Au esoin, la Société recueille auprès de vastes échanllons de données sur les variables linguistiques culturelles. Dans les grands centres où vivent i culturelles. Dans les grands centres où vivent culturelles auprès de groupes de consultation

Priorités futures

la diversité des communautés qu'ils servent. services d'accueil dans ses musées soient adaptés à suivra également ses efforts pour veiller à ce que s minorités à la société canadienne. La SMST pourapports des communautés ethnoculturelles et des de découvrir et d'intégrer à ses expositions les œuvre de la Loi sur le multiculturalisme canadien est La grande priorité de la SMST pour la mise en

Société Radio-Canada

sité canadienne dans ses émissions et ses activités, Société Radio-Canada est tenue de refléter la diver pays les plus diversifiés sur le plan ethnoculturel, En sa qualité de radiodiffuseur national de l'un de

membres de tous les groupes ethnoculturels à ses tiatives dans le but d'accroître la participation des 1997-1998, la Société a mis sur pied différentes ini l'une des valeurs de base de Radio-Canada. En qualité et à un excellent service public, constitue Le travail d'équipe, allié à un journalisme de Capacité de contribuer

Par le truchement de l'initiative New Voices, reçu un très bon accueil du public. produire des vidéos contre le racisme qui ont valeur pour lutter contre la discrimination et de élèves un moyen de mettre leurs talents en ou Radio-Canada. Le concours a donné aux tionnées, montées en clips et diffusées par CBC régions du pays, 10 productions ont été sélec-120 vidéos soumises par des écoles de toutes le radiodiffusion de la Société, à Toronto. Sur les Studio Glenn Gould du Centre canadien de Patrimoine canadien, qui s'est tenu en 1998 au fin au racisme organisé par le ministère du média partenaire au concours de vidéos Metton Radio-Canada a participé à titre de principal

multiculturel des reportages présentés à la utiles, ce qui a permis d'accroître le contenu apporter une perspective et des commentaires représentants de diverses cultures qui pouvaien la station de CBC à Halifax a répertorié les

> De nombreuses expositions ont un contenu multiculturel. La Présentation de la diversité culturelle au Canada

société canadienne. conscience de la contribution de tous les membres de la et le contenu multiculturel aide les visiteurs à prendre diversité constitue un aspect important de la réalité canadienne

disponibles au Canada, montrant la grande variété des aliments actuellement en Italie et en Inde, une cave à vins italienne et un étalage restaurant chinois, la batterie de cuisine que l'on retrouve canadienne. Les installations comprennent la cuisine d'un des appareils ménagers et leur incidence sur la société Un clin d'oeil aux travaux ménagers montre l'évolution 🐺 L'exposition de longue durée Amours, délices et ménage :

le coup d'envoi du projet. l'ambassade du Sri Lanka a assisté à la cérémonie donnant rales en usage dans d'autres pays. Un représentant de montrer aux Canadiens les avantages des pratiques cultudans le cadre d'un grand projet de démonstration visant à sti lankaise a aménagé un potager au Musée de l'agriculture Au cours de l'été de 1997, un membre de la communauté

l'agriculture. par la Ferme expérimentale centrale, le site du Musée de de la fête traditionnelle de la moisson au Canada organisée tentes a été intégrée à une célébration multiculturelle moissons et le récit de contes traditionnels. La fête des destinées à la maison, l'apprentissage de la symbolique des naient la décoration de tentes, la fabrication de décorations des tentes au Musée de l'agriculture et les activités compre-🔻 En automne, la communauté juive d'Ottawa a célébré la fête

Pulat, un artiste qui travaille sur les thèmes de l'aviation. objets d'artisanat et une exposition de l'œuvre de Pudlo spectacles culturels, le récit de contes traditionnels, des représentants d'organisations autochtones pour planifier les canadienne. Le personnel du Musée a communiqué avec des la contribution de la population autochtone à l'aviation commencé au début du printemps, avec des recherches sur de la Fête nationale des Autochtones (le 21 juin 1998) ont Au Musée national de l'aviation, les préparatifs en vue

organismes à vocation culturelle comme les un contenu multiculturel, la SMST contacte les Lorsqu'elle planifie des activités spéciales ayant s'assurer que le contenu est exact et pertinent.

consulte les communautés concernées pour

illustrent le caractère multiculturel de la société 2MST - brochures, dépliants, programmes -Tous les produits de communication émis par la tion qui marque le lancement des expositions. un spectacle pour des événements comme la récepet, partois, afin de fournir un appui logistique ou du contenu, mais également dans la planification obtenir leur aide, en particulier dans l'évaluation ambassades et les groupes communautaires pour

langue chinoise. ses programmes d'été de 1997 dans les médias de sciences et de la technologie a fait la publicité de tion générale. Par exemple, le Musée national des publicité ou à l'occasion des campagnes d'informapour des manifestations spéciales, pour faire sa minorités ethnoculturelles et raciales concernées anglais, la SMST s'adresse directement aux soient publiés uniquement en français et en canadienne. Bien que les documents imprimés

ges antres cultures Compétences linguistiques et compréhension

- Canada dans l'espace II. internationale de l'espace pour l'exposition Le produire les documents audio de la station saient des gens ayant ces compétences, afin de et l'anglais, ou leur a demandé s'ils connaiscontamment des langues autres que le français nologie a fait appel à des employés parlant Le Musée national des sciences et de la tech-
- en espagnol à un journaliste. national de l'aviation a donné une entrevue exemple, en 1997, un employe du Musée des présentations dans d'autres langues. Par que le français et l'anglais et font également d'entrevue de médias dans des langues autres vant de la SMST répondent aux demandes 🍁 Dans la mesure du possible, les musées rele-

des autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

dans une langue autre que les langues officielles. Musée canadien des enfants peut communiquer même, la moitié du personnel actuel travaillant au intégrés aux expositions et aux programmes. De représentant différents groupes ethnoculturels sont la culture mise en valeur; et les documents visuels voix des narrateurs présentant l'exposition évoque de la culture à laquelle se rattache l'exposition; la mots, des phrases et de l'information dans la langue de présentation. Les panneaux comportent des langues non officielles dans de nombreux domaines Le Musée canadien des enfants fait appel à des

employes. et elle offre une formation en diversité à ses mettre au point ses expositions et ses programmes; appel aux communautés ethnoculturelles pour ethnoculturelles diverses; elle continue de faire employer des personnes venant de communautés dien grâce aux activités suivantes : elle cherche à mettre en œuvre la Loi sur le multiculturalisme cana-La SMCC continue de remplir son mandat et de Priorités futures

et de la technologie Société du Musée national des sciences

national de l'aviation. inclut le Musée de l'agriculture) et le Musée national des sciences et de la technologie (qui technologie (SMST) gère deux musées, le Musée La Société du Musée national des sciences et de la

minorité ethnoculturelle ou visible, la Société elements ou composants se rattachent à une est de nature multiculturelle ou que certains des manifestation devra aborder. Si l'activité planifiée questions que l'exposition, le programme ou la opinion sur le concept et savoir si elles ont des et les minorités, en particulier pour connaître leur SMST consulte les communautés ethnoculturelles des manifestations et des programmes spéciaux, la Lorsqu'elle met en place des expositions et planifie Capacité de contribuer

cours du Mois de l'histoire des Noirs. cérémonie de remise des prix Mathieu Da Costa au istère du Patrimoine canadien à la préparation de la semaine. La SMCC collabore également avec le min de semaine et aux groupes scolaires pendant la spéciaux s'adressant aux familles au cours des fins

ci-après ont débuté en 1998 : tions futures. Les projets de recherche indiqués été entreprises pour des expositions ou des publica Des recherches sur des thèmes culturels donnés on Compréhension et respect

🌞 la vie des Autochtones dans les ranchs et

- 🍟 l'immigration et les artistes canadiens d'origine rodéos;
- au Manitoba; 🔻 la petite collectivité multiculturelle de Gimli,
- 🍟 les réfugiés cambodgiens et laotiens;
- 🐙 les artistes des communautés italienne et
- latino-américaine.

l'Europe, l'Asie, l'Afrique et l'Amérique. continents d'otigine de la majorité des Canadiens: ture traditionnelle et contemporaine des quatre traditionnelle concentre ses recherches sur la cul-Le Centre canadien d'études sur la culture

tation des programmes et expositions. connaissances culturelles en participant à la présenculturels et encourage ces personnes à partager leurs des bénévoles auprès de nombreux groupe ethnodu Canada. Le Musée canadien des enfants recrute tact avec le patrimoine diversifié de la population aux jeunes Canadiens la possibilité d'entrer en conethnoculturels dans ses programmes, ce qui donnai comptait des représentants de plus de 15 groupes En 1997-1998, le Musée canadien des enfants

réseau de télévision Bravol. stéréophonique de la Société Radio-Canada et du de musique ont écouté les concerts grâce au réseau un grand succès. Plus d'un million de passionnés abonnement dédiée à la musique mondiale, a été certs Voir et entendre le monde, la seule série sur La seconde saison consécutive de la série de con-

> people hier - Vietnamiens-Canadiens aujourd'hui ». vietnamienne ont participé à l'exposition « Boat XX° siècle » et des membres de la communauté « Chefs-d'œuvre de la peinture chinoise au participé à la mise en place de l'exposition intitulée 1997-1998, des calligraphes d'origine chinoise ont experts internationaux, au besoin. Par exemple, en d'établissements de recherche culturelle et des représentants d'associations ethnoculturelles, près la réalisation d'un projet incluent des comités consultatifs mis en place pour suivre de diverses communautés ethnoculturelles. Les sont montées en collaboration avec des experts de diversité culturelle de notre pays. Les expositions dans la salle des Arts renseignent les visiteurs sur la culturelles, dans la Salle de l'histoire du Canada et

au Canada (1899-1999). tion sur le premier siècle de vie de Doukhobors Les Doukhobors – lutteurs de l'esprit: exposi-

vietnamienne au Canada. aujourd'hui: exposition sur la communauté Boat-people hier - Vietnamiens-Canadiens

des artistes du cirque de plus de 12 pays. guistiques et ethniques et qui met en vedette turelle transcendant les barrières culturelles, lincirque comme une forme d'expression cul-Virque du monde : exposition qui présente le

des Philippines et du Canada. présentant des jouets fabriqués par des enfants d'aide au développement des Philippines, produite en collaboration avec le Programme La course contre les déchets : petite exposition

des Noirs est célébré par une série de programmes un volet multiculturel. En outre, le Mois de l'histoire sur un modèle d'apprentissage intégré, comprend programme de vulgarisation sur Internet qui repose respect de la dignité humaine. CyberMentor, un taient sur le racisme, les différences culturelles et le ethnoculturelles et nombre de projets proposés por-Le festival s'adressait avant tout aux collectivités et leurs idées sur les questions qui les touchent. d'exprimer su moyen du cinéma leurs préoccupations offrant aux jeunes de 9 à 18 ans la possibilité à l'échelle du pays un festival du film pour enfants, En outre, le Musée canadien des enfants a inauguré

des domaines de l'histoire qui en sont venus à

motivées par la haine et les préjugés. racisme et de faire obstacle aux activités crimination systémique, de lutter contre le la valeur de la diversité, de supprimer la disturalisme pour l'avenir sont de communiquer

des Premiers Peuples, dans la salle des Traditions

expositions permanentes présentées dans la salle par le Musée sont tous de nature culturelle. Les

Les expositions et les programmes mis en place

et le dialogue interculturels très tôt dans la vie des

sur les gens, encourageant ainsi la compréhension

visant à élargir leurs perspectives sur le monde et

il présente aux enfants des idées et des expériences

hension critique de même que la connaissance et

mission « d'accroître, dans l'ensemble du Canada

Musée canadien des civilisations (SMCC) a pour

Société du Musée canadien des civilisations

En vertu de la Loi sur les musées, la Société du

et à l'étranger, l'intérêt, le respect et la compré-

Capacité de contribuer

jeunes Canadiens.

Les priorités du Programme du multicultoriques nationaux reflétera ces priorités. cette inégalité. Le Plan du réseau de lieux hisou britannique, et elle s'est engagée à corriger autochtones et les groupes d'origine française nautés culturelles, si l'on excepte les peuples rendent compte de la participation des commupeu de lieux historiques nationaux du Canada des femmes. La Commission a reconnu que très nautés culturelles, des peuples autochtones et et la société canadienne - l'histoire des commujouer un rôle dominant dans l'historiographie

des civilisations, est particulièrement important: des enfants, situé à l'intérieur du Musée canadien visibles au sport. sein d'un pays multiculturel. Le Musée canadien nationales sur l'intégration des minorités s'imposent pour assurer la cohésion sociale au sabilité avec les organisations sportives tures et alimente le dialogue interculturel qui la voie à la négociation d'ententes de respon-SMCC favorise la compréhension entre les culd'une politique nationale. Ce processus ouvre à ses expositions et à ses programmes créatifs, la déclaration de principe et, éventuellement, manité ». Grâce à ses collections, à la recherche, visibles, qui serviront à la préparation d'une sations culturelles et des comportements de l'huhaute performance appartenant à des minorités le degré d'appréciation par tous à l'égard des réaliacquérir de l'information sur les athlètes de

élaboré une vision et une stratégie pour

cours de l'exercice 1997-1998, Sport Canada a

temps les données relatives à ces athlètes. Au

les minorités visibles du Canada afin d'établir

une référence permettant de comparer au fil du

l'information tirée du recensement de 1996 sur à des minorités visibles, Sport Canada a utilisé

les athlètes de haute performance appartenant

ainsi qu'un Aperçu démographique qui présente

travaux de recherche sur le multiculturalisme

mettant en lumière certaines conclusions de

🍁 Le Programme du multiculturalisme a créé la

🏺 Un travail de recherche et un guide ont été

Nord, qui a fait de la population autochtone

tantes de la migration accrue vers les centres du

analyse les répercussions extrêmement impor-

culturelle et d'éduquer les citoyens.

une minorité à cet endroit.

collection « Les preuves », fiches d'information

afin de mieux informer le public de la diversité

élaborés par l'Université du Québec à Rimouski

Parmi ses projets actuels en vue de faire valoir

Canada à partir du recensement de 1996.

en détail la diversité démographique du

toriques du Canada a pris des initiatives dans

La Commission des lieux et monuments his-

pleinement parti des avantages de la société Canadiens de tous les horizons de tirer

de l'information en évolution.

Prioritès futures

des nouvelles technologies permettent aux orientant le développement et la distribution s'assurera que les politiques, lois et règlements société canadienne dans toutes ses activités et meilleure représentation de la diversité de la

Le Porteseuille continuera à favoriser une

participation de différents groupes afin d'améliore; la compréhension entre les Canadiens et d'édiffer une société plus soudée tout en renforçant la vitalité des communautés minoritaires de langue française ou anglaise dans le pays. Il fait valoir l'importance de la dualité linguistique et de la diversité culturelle comme partie intégrante de l'expérience canadienne, non seulement en tant que source d'enrichissement interne, mais également comme avantage pour la performance économique et source de la diversité d'autre de l'action de la diversité avantage pour la performance économique et avantage pour la section au sacial en la scène mondiale.

- Patrimoine canadien a subventionné un certain nombre d'études à l'appui de l'élaboration de la d'exemples :
- Canadian Citizenship Education: The Pluralist Ideal and Citizenship Education for a Multinational State;
- moderne; ment d'apparlenance dans un monde post-Mu-delà du nationalisme : Identité et senti-
- The Socio-Cultural Implications of a Knowledge-Based Society: A Prospective Research Survey of On-Line Access and Participation in Canadian Society;
- From Ethnic Media to Global Media:
 Transnational Communication Metworks
 Among Diasporic Communities;
- Combattre la haine sur l'Internet: Étude comparative internationale des approches politiques;
- Le Programme du multiculturalisme a subventionné des projets de recherche comme
 Changing Character of Race Relations: The
 Experience of the Education Sector, qui vise à
 améliorer la capacité des institutions publiques
 à composer avec la diversité et à explorer certaines écoles secondaires et des établissements
 d'enseignement postsecondaire.
- Une étude intitulée Research Into Racism Toward Aboriginal Peoples in the Northwest Territories, réalisée par Ltura Associates Ltd. de Yellowknife,

questions relatives à la diversité. Le principal cours, « Diversité au travail », est obligatoire pour tous les gestionnaires de Parcs Canada.

En assurant la prestation de programmes en grande partie par ses bureaux régionaux, Patrimoine en vue de résoudre les problèmes locaux.

- Au Québec, Patrimoine canadien a conçu une vidéo intitulée Sans frontières, qui sera utilisée par les ministères fédéraux au Québec afin de faire mieux comprendre au secteur public la diversité culturelle en milieu de travail et de le convaincre d'accepter cette diversité.
- Grâce au programme de jeunes stagiaires dans la fonction publique, au Québec, Patrimoine canadien offre des possibilités de stage à des jeunes appartenant à des minorités visibles.
- A l'Île-du-Prince-Édouard, un comité de direction fédéral-provincial a travaillé, dans le cadre du projet de partenariat sur la diversité, à organiser une série d'activités visant à faire mieux comprendre aux gestionnaires de la fonction publique l'équité en matière d'emploi et la gestion de la diversité dans le milieu de travail de l'Île, et à susciter leur adhésion à ces principes.

Les enquêtes portent à croire que les Canadiens de toutes les régions partagent certaines valeurs, dont celles du souci d'autrui, de la sécurité, de la liberté et font partie de leur identité. Dans un pays où les citoyens peuvent avoir plusieurs niveaux d'identificitory partie de leur identité. Dans un pays où les cation – la nationalité, l'appartenance régionale, la langue, le caractère ethnique, la religion –, le succès du Canada reposé en grande partie sur la mesure du Canada reposé en grande partie sur la mesure des la langues, le caractère ethnique, la religion –, le succès des communes, des défis partagés et de l'égalité des chances sur tout le territoire. L'édification d'un valeurs communes, des défis partagés et de l'égalité et la des chances sur tout le territoire. L'édification d'un capital social défini par la confiance, le respect et la la la cocieté productive et unie.

Statistiques et enquêtes

Le portefeuille de Patrimoine canadien fait la promotion de l'interaction, du dialogue et de la

de manière à s'assurer que les quatre groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi sont équitablement représentés dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux.

En 1997, le Ministère a présenté une conférence nationale au personnel sur le thème de la diversité. Initiulée « La Diversité fait notre force : en route vers l'an 2000 », la conférence visait à sensibiliser davantage tous les employés et les gestionnaires aux problèmes de la diversité et à formuler des recommandations pour aider la direction à s'acquitte de ses responsabilités relativement à l'équité en matière d'emploi et à la diversité (voir l'équité en matière d'emploi et à la diversité (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires).

En mars 1998, le Ministère a mené une analyse des données sur l'effectif et il met actuellement à jour l'information statistique en établissant un profil démographique complet de son effectif. Il a également passé en revue ses systèmes d'emploi pour ensis politiques officielles et non officielles, ainsi que les procédures et les pratiques afin de cerner et de documenter tous les obstacles systèmis du de documenter tous les obstacles systèmis du de documenter et de documenter pour les pratiques afin de tits d'équité en matière d'emploi.

Le Ministère subventionne quatre comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi. Il regroupe et parraine des activités spéciales de sensibilisation à l'intention de tous les employés, dans le cadre Gemaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, de la campagne du 21 mars et de la Semaine de sensibilisation aux cultures

Activités nationales

- Un projet de recherche en collaboration avec la Commission de la fonction publique est en cours. Il s'agit d'élaborer des données de référence sur le recrutement, la promotion et le maintien à l'effectif des minorités visibles au sein de la fonction publique sur une période de dix ans allant de 1988 à 1998.
- En vue de la création d'une nouvelle Agence Parcs Canada, le personnel de Parcs Canada continue à bénéficier d'une formation sur les

- ▶ La Manitoba Cross Cultural Coalition for the Prevention of Violence and Domestic Abuse a réuni des fournisseurs de services, des corganismes, des pouvoirs publics, des communautés ethnoculturelles et des particuliers en vue de mettre en place une intervention de base pour lutter contre la violence familiale.
- Le bureau régional des Prairies et des Tèrritoires du Nord-Ouest a élaboré un programme de sensibilisation du public fondé sur un nouveau concept intitulé Place du Canada, qui veillera à la création d'un centre d'information public ayant une fonction de vulgarisation, à savoir fournit une fonction sur le Canada et notamment le l'information sur le Canada et notamment le mode de vie dans un pays multiculturel.
- Les membres de la Provincial Court Judges'
 Association de la Saskatchewan ont participé à
 une série d'ateliers interculturels visant à leur
 faire mieux comprendre et apprécier la vie au
 sein d'une société multiculturelle. Également
 en Saskatchewan, le Ministère a approuvé des
 projets favorisant l'établissement de relations
 saimes entre les policiers et les collectivités où
 ils travaillent.
- L'Alberta Magazine Publishers Association a organisé un atelier mettant en lumière l'apport des écrivains de différentes origines culturelles au secteur de l'édition et a lancé sa première campagne le 21 mars.
- Le College of New Caledonia à Burns Lake, en Colombie-Britannique, a élaboré une stratégie intitulée « Building a Unified Community » et un programme pour alléger les tensions raciales au sein de cette collectivité.
- La communauté autochtone de Courtenay, en Colombie-Britannique, a organisé des ateliers sur les causes du racisme et des préjugés et élaboré des outils pour lutter contre ces attitudes au sein de la collectivité.

Egalite des chances des chances des chances et un employeur qui offre l'égalité des chances et applique scrupuleusement les lignes directrices de l'équité en matière d'emploi. La Direction générale des ressources humaines recueille de l'information sur l'effectit du Ministère recueille de l'information sur l'effectit du Ministère

- Association a organisé une série d'activités s'échelonnant sur huit mois qui s'actesent à sous les élèves de la province, quel que soit let niveau. Le thème en était l'intolérance et le mot d'ordre, Infolerance: What are you going to do about it? Des guides de ressources pour élève et enseignants, une page d'accueil et des concours de rédaction à l'intention des élèves cours de rédaction à l'intention des élèves figuraient au programme. Les lauréats ont reçu leur prix le jour de la Fête du Canada, en 1997 leur prix leu
- L'Association des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse a organisé des ateliers à l'intention des conseils scolaires pour élaborer des plans d'action en vue de promouvoir des politiques et pratiques d'équité en matière d'emploi.
- A Cole Harbour, en Nouvelle-Écosse, une initia tive de la police communautaire financée par la GRC et Patrimoine Canadien a permis de former six agents de police communautaire noirs qui font désormais partie de l'effectif du détachement local de la Gendarmerie royale du situation de relations interraciales difficiles aituation de relations interraciales difficiles du perdurait. Le but à plus long terme est d'encourager les nouveaux agents de police communautaire à devenir des membres réguliers de la GRC et à donner l'exemple aux jeunes de la collectivité.
- Le Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants a entrepris une campagne d'information du public afin de promouvoir un dialogue public éclairé sur la diversité. Il a collaboré avec les grands médias de la presse écrite de Toronto à l'élaboration de stratégies visant à brosser un portrait plus équilibré des minorités ethniques et visibles et à mieux rendre compte ethniques et visibles et à mieux rendre compte des préoccupations de ces groupes.
- Le Musée de la civilisation de Québec a organisé deux grandes expositions, Des immigrants racontent et Nations autochtones, sur les aspects de la diversité culturelle au Québec. Le Musée des religions a monté une exposition sur la vie religieuse des musulmans.

- concours de vidéo « Mettons fin au racisme ».

 Une centaine de vidéos ont été présentées par
 des élèves de toutes les régions du Canada. La
 cérémonie de remise des prix, présidée par le
 prince de Galles, a été diffusée partout au
 Canada sur Much Music et Musique Plus.
 Le prix Mathieu Da Costa encourage les élèves
- Le prix Mathieu Da Costa encourage les élèves à faire des recherches sur la contribution des personnes d'origines culturelles diverses à l'édification du Canada. Le concours est administré en partenariat avec la Fédération canadienne des enseignantes et enseignantes et le Musée canadien des civilisations, et est ouvert aux élèves du primaire et du secondaire âgés de 9 à fèves du primaire et du secondaire âgés de 9 à 19 ans. Plus de 15 000 écoles du Canada y participent.

Le Programme du multiculturalisme a continué

- de participer à la stratégie de prévention de la violence familiale du gouvernement fédéral en travaillant avec les communautés de minorités ethniques, en particulier celles qui ne maîtrisent ni le français ni l'anglais. L'initiative de lutte contre la violence familiale repose sur canadiennes et les conséquences de la violence familiale pour les familles lorsque leurs membres en sont victimes. Cette information est diffusée par des organisations non gouvernediffusée par des organisations des la français ou l'anglais.
- Le Projet Metropolis, appuyé en partie par patrimoine canadien (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), est une initiative de recherche internationale menée en coopération, qui porte sur l'intégration des immigrants et sur les répercussions de la migration internationale sur les centres urbains.

En assurant la prestation de programmes en grande partie grâce à ses bureaux régionaux, Patrimoine canadien contribue à appuyer les efforts locaux en multiculturalisme, le racisme et la diversité culturelle au Canada.

West Coast Coalition for Human Dignity; un guide de présentation des recours juridiques à la portée des victimes de crimes haineux au Étude comparative la haine sur l'Internet; politiques, jeu interactif aidant les jeunes à reconnaître la haine dans Internet; et un symeconnaître la haine dans Internet; et un symosium international sur la haine dans Internet organisé par la Ligue des droits de la personne organisé par la Ligue des droits de la personne

Le Programme des droits de la personne travaille avec des organisations bénévoles à vocation éducative à mettre en place des activités qui favonisent les droits de la personne au Canada. Dans la mesure où les minorités ethniques et visibles font l'objet de discrimination et se heurtent à l'indégalité, les interventions du programme mettent l'accent sur ces groupes ainsi que sur d'autres groupes défavonisés de notre société.

En 1998, pour souligner le 50° anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, Patrimoine canadien a entrepris une campagne d'une année intitulée CREDO – Les droits de la personne, j'y crois, et invité les jeunes âgés de 12 à 18 ans à se renseigner sur les droits de la personne, et sur la Déclaration. Les jeunes de différentes origines culturelles ont participé en grand nombre aux activités et aux réalisations de la campagne.

IZ a 18 ans, qui ont ete invites a participer au s'adressait tout particulièrement aux jeunes de turelle au Canada. Cette année, la campagne multiculturalisme, le racisme et la diversité culpréhension et un dialogue public éclairé sur le sensibilisation du public. Ils favorisent la comla campagne et contribuent grandement à la mèdias rentorcent la portée et l'influence de partenariats regroupant l'organisme et les aux efforts de lutte contre le racisme. Des publique encourage les Canadiens à participer initiative de promotion sociale et d'éducation mination raciale, le 21 mars. Cette importante internationale pour l'élimination de la discri-10° campagne annuelle en vue de la Journée En 1997-1998, Patrimoine canadien a mene la

Activités nationales

Les festivités organisées pour la Fête du
Canada mettent en lumière la diversité culturelle du pays dans l'éventail des programmes
et activités. Les comités de la Fête du Canada
de toutes les régions du pays incluent des
membres des diverses communautés ethniques
et d'horizons culturels vanés.

Par l'intermédiaire des accords conclus entre les communautés et le Canada et grâce aux initiatives du gouvernement fédéral en vue de mettre en œuvre les articles 41 et 42 de la Loi sur les langues officielles, un appui a été fourni aux organisations communautaires appartenant à des minorités visibles ou à une minorité de langue officielle.

Parcs Canada et le Programme du multiculturalisme travaillent en collaboration avec le National Parks Service des États-Unis, l'Ontario Black History Society et les directeurs de lieux Lés à l'histoire des réfugiés qui sont entrés au Canada par le « chemin de fer clandestin », en vue de présenter au public de manière plus vue de présenter au public de manière plus cquitable cet aspect important de l'histoire des équitable cet aspect important de l'histoire des

turalisme a donné la priorité à la lutte contre les activités motivées par la haine et les préjugés et a encouragé les institutions fédérales dont le mandat touche les crimes fédérales dont le mandat touche les crimes contre ce type d'activitées. Les efforts de développement social visaient surtout à aider les municipalités et les groupes communautaires à mettre au jour les activités locales motivées par la haine et à élaborer des stratées pour lutter contre les crimes haineux et le gies pour lutter contre les crimes haineux et le recrutement par des groupes haineux et le recrutement par des groupes haineux et le recrutement par des groupes haineux.

Patrimoine canadien a appuyé l'élaboration de plusieurs ressources ou activités destinées à situation et de mobiliser les ressources communautaires en vue d'une intervention constructive contre le racisme. C'est dans ce cadre que s'inscrit Acting Out: A Resource Kit for Youth Against Bigotry and Hate, guide produit par la

où la communauté multiculturelle a exprimé ses idées sur la question et a fait valoir les avar

Le Festival international des conteurs du Yukoi a attiré des acteurs du Nord du Canada et de la région circumpolaire. Ces acteurs de divers horizons culturels et origines ethniques représentaient un éventail de quelque 24 langues.

Compréhension et respect À mesure que le Canada a grandi et a pris de la maturité en tant que pays, il s'est constamment heurté aux problèmes d'unité et de diversité ainsi qu'à la difficulté d'exprimer et de mettre en valeur son identité.

sifié sur le plan ethnique et cette diversité porte en Le Canada continuera à être de plus en plus diverpartage avec les autres membres de la société. nance et sur le niveau de compréhension et de aura des conséquences sur leur sentiment d'appartel'intégration de leurs droits et aspirations, ce qui autochtones, ils aspirent à la reconnaissance et à provenant des États-Unis. Quant aux peuples canadien de produits éducatifs et de loisirs répercussions de l'arrivée en masse sur le marché pour leur part leurs préoccupations concernant les anglaise. Les Canadiens anglophones ont exprimé survie dans une mer continentale de langue langue et leur culture, et sont préoccupés par leur francophones du Canada craignent pour leur dans le recensement de 1996. Les sept millions de autre que britannique, française ou canadienne lation totale) ont fait état d'au moins une origine de 12 millions de Canadiens (44 p. 100 de la popusance repose de plus en plus sur l'immigration. Plus mesure que sa population vieillit et que sa crois-Le paysage démographique du Canada évolue à

qu'ils partagent les mêmes valeurs et jouissent des

aptitude à donner à tous les citoyens le sentiment

plus dynamique et plus tolérante. Notre succès en

tant que pays repose en grande partie sur notre

elle une variété d'expériences et de perspectives qui peuvent contribuer à l'avènement d'une société

mêmes possibilités.

transformé la culture organisationnelle de la compagnie de théâtre en influant sur tous les aspects de ses activités, depuis la composition de son conseil d'administration jusqu'à celle de son auditoire.

Le Millwood Welcome Centre, qui accueille les

Le Millwood Welcome Centre, qui accueille les immigrants à Edmonton, a reçu un appui pour examiner, en collaboration avec les institutions de la majorité, la façon dont il pourrait mieux servir la population diversifiée de la région de Millwood.

Le Glenbow Museum, de Calgary, a officiellement mis en œuvre un accord de cogestion avec la Mookaakin Culture and Heritage Poundation de la tribu des Gens-du-Sang visant l'entretien, la présentation et l'interprétation des artifacts de cette tribu, appartenant à la collection du musée.

Le British Columbis Festival of the Arts a entrepris une initiative de changement institutionnel afin d'intégrer davantage les artistes multiculturiels à la structure et aux programmes du festival artistique à l'échelle de la province.

produit une exposetats Education Collega

Threads » qui décrit l'incidence du racisme sur l'industrie du vêtement dans l'Allemagne discriminatoires et les restrictions contre lesquelles doivent lutter les victimes du racisme, de même que sur la compréhension cacisme, de même que sur la compréhension des nouveaux arrivants.

L'Institute for Dispute Resolution de l'Université de Victoria a lancé un nouveau programme interdisciplinaire en matière de résolution de différends dans la politique publique qui met l'accent sur les droits de la personne, le multiculturalisme et les questions autochtones.

Un consortium de dix organisations multiculmrelles, fonctionnant sous l'égide du Congrès hellénique de la Colombie-Britannique associé à l'Université Simon Fraset, a présenté un foum constitutionnel sur l'unité canadienne



également mis en place un programme de jumelage d'étudiants en droit membres d'une minorité avec des avocats en exercice afin de permettre à ces étudiants d'acquérir une certaine expérience auprès d'un cabinet d'avocats et aux membres de ces cabinets de prendre conscience des capacités et des compétences des étudiants.

- La Communauté séfarade du Québec a élaboré un programme multiculturel de leadership des jeunes en collaboration avec Alliance Sénégal Québec, la Barbados Association of Canada, la Ligue des Noirs du Québec, le Centre du Bangladesh et la Fédération des associations Canada-Philippines du Québec.
- Dubmatique, le groupe de hip hop populaire du Québec, a joué un rôle de premier plan dans la campagne nationale du 21 mars au cours de l'exercice 1997-1998.
- Dans la Municipalité régionale d'Ortawa-Carleton, en Ontario, le Centre d'intégration et de formation pour le développement économique a tenu une série de forums pour renseigner les employeurs sur les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les femmes musulmanes et les amener à élaborer des stratégies afin d'éliminer ces obstacles.
- Centraide de la Communauté urbaine de Toronto a réuni une collection d'outils et de modèles pour évaluer les changements observés au sein des organismes de services sociaux au chapitre du multiculturalisme et de la lutte contre le racisme.
- Pour accroître les possibilités offertes aux acteurs de couleur sur scène et dans les médias électroniques, le programme Step III: Access to Training – foir Young People propose une formation aux jeunes de couleur qui se heurtent à des obstacles d'ordre linguistique, social ou financier liés au manque d'information. Non seulement ce programme aide-t-il l'industrie cinématographique florissante du Manitoba à répondre à la demande croissante dont font l'objet les artistes d'origines ethnoculturelles variées, mais il a d'origines ethnoculturelles variées, mais il a

Victoria, le plus ancien du Canada à avoir survécu jusqu'à nos jours et, en 1998, elle a organisé une cérémonie pour souligner l'importance historique nationale de Grosse-Île-et-le-mémorial-des-Irlandais, lieu où les immigrants étaient mis en quarantaine de 1832 à 1937.

- La Commission des lieux et monuments historiques du Canada a reconnu l'importance
 historique nationale de la migration des Noirs
 vers l'île de Vancouver, laquelle a influencé
 la fondation et l'histoire de la ColombieBritannique et a eu une incidence sur les
 institutions religieuses, militaires et sociales de
 la province. Elle a également pris la décision
 de classer Joseph Schneider Haus à Kitchener,
 en Ontario. Cet édifice qui commémore une
 communauté mennonite allemande de
 pennsylvanie deviendra un lieu d'importance
 historique nationale.
- Dans le cadre de l'Initiative de participation civique du programme du multiculturalisme, plus de 1 200 personnes, organisations communautaires et institutions publiques du Canada ont participé à l'élaboration de documents pédagogiques sur la participation des citoyens et les institutions canadiennes.
- Le Réseau canadien d'information sur le patrimoine a mis en place un partenariat avec la communauté haida et les musées canadiens, permettant de réaliser un site Web multilingue qui a été présenté à un public international à l'exposition de Lisbonne de 1998. On peut s'y rendre à l'adresse [http://www.chin.gc.ca/haida] assurant la prestation de programmes en grande rendre à l'adresse [http://www.chin.gc.ca/haida]
- En assurant la prestation de programmes en grande partie par ses bureaux régionaux, Patrimoine canadien appuie les efforts locaux en vue de supprimer les obstacles à la pleine participation des minorités à la société canadienne.
- Le Barreau de la Nouvelle-Ecosse a donné une formation à ses membres et aux candidats à l'examen du Barreau en vue de les sensibiliser diplômés en droit appartenant à une minorité et de les amener à réfléchir aux problèmes d'équité dans la profession juridique. Il a d'équité dans la profession juridique. Il a

Activités nationales

- canadiens de haute performance. groupes sous-représentés dans les sports et d'accroître l'équité dans le sport pour les l'accès et l'égalité, dans le but d'élargir l'accès grandes orientations stratégiques comprenant pour 1998-2001, qui s'articule autour de quatre Sport Canada a élaboré un plan stratégique
- la langue officielle du groupe minoritaire. d'hebdomadaires ethniques ou rédigés dans noitudittsib al à iuqqa nu trassintuon favoriser la diversité culturelle du Canada en taires francophones et anglophones et de soutenir la vitalité des communautés minori-Programme d'aide aux publications est de soins. L'un des principaux objectifs du intérêts canadiens ou contrôlées par leurs diffusion de publications appartenant à des charge les frais de port pour encourager la Programme d'aide aux publications prend en produire et à commercialiser des livres, et le renforcer la capacité des éditeurs canadiens à l'industrie de l'édition offre de l'aide afin de Le Programme d'aide au développement de appuie l'industrie canadienne de l'édition. La politique du Ministère en matière d'édition
- autochtones au sein de cette société. en assurant une place particulière aux peuples turel et multiracial de la société canadienne et la dualité linguistique et du caractère multiculen allant dans le sens de l'égalité des droits, de et en refléter la condition et les aspirations, tout hommes, des femmes et des enfants canadiens, doit répondre aux besoins et aux intérêts, des grammes et les possibilités d'emploi qu'il offre, de radiodiffusion du Canada, par ses pro-La Loi sur la radiodiffusion énonce que le système
- satellite, diffusé dans la région septentrionale est un réseau de télévision autochtone par Programme de développement du Nord. TVNC Canada (TVNC) dans le cadre de son un appui permanent à Television Northern l'article 3 la Loi sur la radiodiffusion en donnant sens de plusieurs alinéas du paragraphe 1 de politique de radiodiffusion est allée dans le En 1997-1998, la Direction générale de la

02

- * Katimavik, programme national de service dans le Nord, mais dans tout le pays. autochtones puissent être vus non seulement de façon que les programmes de télévision té une demande de licence de réseau national ble dans tout le Canada. TVNC a donc présen place un réseau autochtone largement accessi avis public reconnaissant qu'il fallait mettre e du pays. En février 1998, le CRTC a émis un
- qui administrent des échanges entre différents à des organisations nationales sans but lucratif Aospitalité Canada fournit une aide financière munautaires. sonnes environ et à travaillez à des projets comde 36 semaines, à vivre en groupes de 11 perqui participent à Katimavik passent une période Autochtones constitue une priorité. Les jeunes bles, des personnes ayant un handicap et des La participation des femmes, des minorités visichef et des compétences en communication. travailler ensemble et d'acquérir des qualités de leur pays, de servir la société, d'apprendre à dîsnnoo xusim əb ana 12 à 71 əb aşês asugnilid bénévole, permet à des groupes de Canadiens

du Canada, vices d'archives, les parcs et les bibliothèques groupes minoritaires dans les musées, les serdes débouchés ont été offerts à des jeunes de nationaux et les lieux historiques nationaux, Autochtones en milieu urbain, dans les parcs deux langues officielles, pour les jeunes établissements voués au patrimoine, dans les Grâce à Jeunesse Canada au travail dans les

qu'aux échanges entre collectivités rurales ou

auxquels participent des jeunes Canadiens âgés

échanges multiculturels et bilingues ainsi

de 14 à 19 ans. On accorde la priorité aux

groupes et organisent des forums nationaux

torique nationale du quartier chinois de d'une plaque soulignant l'importance hisorganisé une cérémonie pour le dévoilement posant deux gestes concrets: en 1997, elle a du patrimoine multiculturel du Canada en toriques du Canada a appuyé la mise en valeur La Commission des lieux et monuments his-

Patrimoine canadien

développement d'un Canada multiculturel. dispose d'une variété d'outils pour favoriser le multiculturalisme canadien. Patrimoine canadien façon dont ils mettent en œuvre la Loi sur le présentent individuellement un rapport sur la nismes ministériels et dix sociétés d'Etat qui Patrimoine canadien inclut également six orgaments historiques du Canada. Le portefeuille de culturels et la Commission des lieux et monucanadienne d'examen des exportations de biens d'information sur le patrimoine, la Commission canadien de conservation, le Réseau canadien également du Ministère que relèvent l'Institut lieux historiques nationaux et aux sports. C'est aux langues officielles, aux parcs nationaux et culturelles, au patrimoine, au multiculturalisme, diffusion, à l'identifé canadienne, aux industries sable de la politique relative aux arts, à la radio-Le ministère du Patrimoine canadien est respon-

Les initiatives de Patrimoine canadien vont dans le sens de la dualité linguistique du pays et de son caractère multiculturel, de la mise en valeur et de la diversité de la vie culturelle et sportive des Canadiens et de la promotion d'une société plus juste et équitable.

Capacité de contribuer

Tous les Canadiens sont touchés, directement ou indirectement, par les activités du portefeuille de Patrimoine canadien. En association avec des organisations communautaires du Canada et d'autres partenaires, le Ministère s'efforce de communiquer les valeures sociales, de renforcer les droits et libertés, de favoriser la compréhension entre les cultures des diverses communautés linguistiques, et de stimuler le développement social, y compris celui de communautés linguistiques aminoritaires. Il vise par ailleurs à susciter un sentimonntaires de fierté collective à l'égard du patrimoine et de l'identité canadienne.

Le Programme anglais compte concentrer ses efforts sur la mise en valeur de nouveaux talents : le Programme de cinéma autochtone réservera au moins 50 000 \$ à la formation et au perfectionnement. En outre, 25 p. 100 des 500 000 \$ affectés au programme d'aide aux réalisateurs seront réservés aux cinéastes des minorités ethnoculturelles.

Productions de 1998-1999
Quantité de documentaires à venir mettront en relief la richesse de la diversité culturelle canadienne, notamment :

- Gypsies of Svinia montre les conditions de vie déplorables de certains tsiganes d'Europe de l'Est. Le film permettra aux Canadiens de mieux connaître un groupe ethnique qui fait les manchettes en raison de l'augmentation du nombre de demandes d'immigration.
- * Asylum constitue une chronique du parcours de trois revendicateurs du statut de réfugié durant le long processus de demande d'asile politique, depuis leur arrivée à la frontière canadienne jusqu'à la décision finale de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui déterminera leur sort.
- Show Girls porte sur les populaires clubs de jazz fréquentés par les Moirs entre les années 1920 et les années 1950 et sur la vie des femmes qui et les années 1950 et sur la vie des femmes qui
- Amorak's Song examine l'évolution du mode de vie des Inuit du Keewatin, les demiers nomades au Canada.
- Desperately Seeking Helen trace le portrait d'une jeune femme d'origine sud-asiatique qui a grandi au Québec au sein de sa famille d'immigrants et qui est à la recherche de son identité personnelle et culturelle.

 The Gift illustre l'importance culturelle et
- économique du maïs dans la société autochtone. Okimah est un document visuel sur la traditionnelle chasse à l'oie pratiquée par les Cris de la
- Beauty Secrets explore le concept de la beauté dans différentes cultures.

région de la baie James.

L'excellence à l'honneur

- canadienne du cinéma et de la télévision décerne le Prix du Canada et le Prix du multiculturalisme aux productions télévision décerne le Prix du Canada et le Prix du multiculturalisme aux productions télévisuelles qui reflétent le mieux la diversité culturelle et raciale canadienne. Au gala des Gemini Awards de 1997-1998, le film The Road Taken a remporté le Prix du Canada. Ce film de Selwyn Jacob décrit l'expérience de Canadienne noirs qui ont travaillé comme préposés de wagons-lits pour les grandes sociétés ferroviaires canadiennes entre le début du siècle et les années 1960. Référendum Prise deux / Take 2 a obtenu le Prix du multiculturalisme au Gala des Prix Gémeaux.
- Alanis (Domysawin a reçu un prix pour l'ensemble de son œuvre au Festival du film parlant de Taos, au Mouveau-Mexique,
- Forgotten Warriors a remporté le Prix Antoinette Kryski au Festival du court mêtrage et de la vidéo de Yorkton et il a reçu une mention honorable à l'American Indian Film and Video Festival d'Oklahama City, en Oklahoma. Le film raconte l'histoire de milliers de Canadiens autorohtones qui sont allés au front pendant la Deuxieme Guerre mondiale et qui ont constaté à leur retour au pays que le gouvernement avait saisi une partie des terres des retout au pays que le gouvernement avait saisi une partie des terres des réserves pout indemniser des vétérans non autochtones.
- Picturing a People: George Johnston, Tilingit Photographer, qui décrit la vie et les activités de Johnston, homme d'affaires, chasseur, trappeur, photographe et qui fut peut-être premier documentaliste autochtone du Canada a reçu le prix du meilleur scénario à l'American Indian Film Festival de San Francisco, en Californie. En outre, il a été mis en nomination pour le Donald Brittain Award (décerné au meilleur documentaire) aux Geminis de 1997.
- Canada ont redonné vie à une tradition culturelle en sculptant de majestueux canots de cèdre. En 1993, des équipages de 30 Premières nations ont parcouru à bord de ces canots des centaines de kilomètres pour prendre part à un rassemblement historique regroupant plus de 3 000 personnes à Bella Bella, en Colombie-Britannique. Le film Qatuwas: People Gathering 10gether, qui décrit leur périple, a remporté le prix du meilleur documentaire à l'American Indian Film Festival. En outre, il a été présenté en première à Newsworld en Janvier 1998.
- Some Kind of Anangement, qui présente un portrait de jeunes Canadiens d'origine sud-asiatique ayant choisi de réinventer la coutume ancestrale du «mariage arrangé », a remporté le prix meilleur documentaire dans la catégorie du multiculturalisme et des relations raciales au Festival du court métrage et de la vidéo de Yorkton. En outre, S20 000 téléspectateurs ont vu ce reportage en novembre 1997 à l'émission Witness de CBC.

atrivant d'Iran, de Bosnie, du Burundi et d'Algérie qui ont trouvé refuge à Montréal, où ils doivent refaire leur vie et redéfinir leur identité. Priorités futures

l'histoire de quatre exilés

Paction politique non violente

Gandhi, une conversation qui a renforcé sa confiance dans

avec Rajmohan, petit-fils de

Mercredi en Inde, où il a eu

visite du grand chef Ovide

transmises à leurs enfants.

ture et des valeurs qu'elles oi

traite de la langue, de la cul-

noises venues au Canada,

des premières femmes chi-

Under the Willow Tree, qui

raconte l'histoire peu connu

a Lifetime Away relate la

Half a World Apart... and

Le pont de l'exil raconte

anglais continueront de mettre

dirigera son premier film. Cinéastes autochtones, créeta et truchement du concours l'équipe du Programme par le premier Inuit à faire partie de œuvres. Ainsi, Bobby Kenuajuak, umentaires à des premières le cinquième des ressources docsage et à des ateliers. Il attribuera grâce à des stages d'apprentischance aux nouveaux talents continuera de donner une ment, le Programme français œuvres de l'ONE Plus préciséd'accroître la diversité dans les plans établis récemment, afin en œuvre et de peaufiner des

Le Programme français a élaboré différentes stratégies pour accroître la participation des groupes sous-représentés :

- Le Programme découvrira des cinéastes prometteurs en vue de projets immédiats.
- Le Programme réservera 400 000 \$ aux documentaires écrits ou dirigés par des membres de minorités visibles.
- Un producteur de Montréal prendra en charge ces objectifs et il disposera d'un budget spécial à cette fin.

Égalité des chances II est important que l'ONF soit en mesure de compter sur un bassin de professionnels aussi vaste que possible pour encourager l'expression de divers points de vue sur l'expérience canadibane. L'organisme a créé une base de données sur attisans de la cinématographie indépendants issus de communautés culturelles. Cette base de données, mise à jour régulièrement, est utilisée par nées, mise à jour régulièrement, est utilisée par secteur privé.

Programmation: contribution au respect et à la compréhension Comme au cours de plusieurs exercices antérieurs, l'OMF a produit en 1997-1998 des films sur le multiculturalisme, les relations inter raciales et L'organisme en a aussi produit sur des questions internationales dans le but de sensibiliser tous les Canadiens aux aspects culturels.

Les films suivants figurent au nombre des productions marquantes de 1997-1998. Les films primés sont présentés en surbrillance dans l'encadré.

Chroniques de Vitinaht décrit avec réalisme les efforts extraordinaires déployés par une petite communauté autochtone de la côte Ouest canadienne qui lutte pour briser le cycle de la violence physique et des agressions sexuelles. La série a été présentée à Vision Network en septembre 1998.

Office national du film

l'occasion de s'exprimer. des minorités ethnoculturelles et visibles -Autochtones, les immigrants et les Canadiens qui ont rarement été entendus - comme les l'ONF doit notamment donner à des Canadiens prendre le Canada. Dans le cadre de sa mission, diennes et contribuent à faire connaître et comqui reflètent les réalités et les perspectives canaproduits multimédias et des documents Internet) novatrices (notamment des films, des vidéos, des œuvres audiovisuelles excellentes, pertinentes et étrangers. Son objectif consiste à produire des comprendre le Canada aux Canadiens et aux distribuer des films destinés à faire connaître et du film (ONF) a pour mission de produire et de En vertu de la Loi sur le cinéma, l'Office national

Capacité de contribuer L'ONF a mis en place plusieurs programmes pour faire en sorte que la diversité de la société canadienne soit reflétée à l'écran et derrière la camèra. Trois initiatives du Programme anglais ont été particulièrement efficaces.

- Budget pour l'équité en matière d'emploi : En d'emploi a permis de financer la formation de d'emploi a permis de financer la formation de membres de minorités visibles dans le cadre de 53 projets à court terme. Ces personnes ont perfectionné leurs compétences en montage de l'image non linéaire, montage du son, enregistrement du son et de la musique, régie, production de séquences en extérieurs, rédaction de documentaires, établissement du budget d'un film et animation.
- Programme de cinéma autochtone : En 1997-1998, le programme a offert à 18 Autochtones des possibilités de formation et d'apprentissage.
- Eddupe speciale pour la diversite culturente; certie équipe dirigée par trois producteurs se trouvant à Montréal, à Toronto et à Vancouver encourage et favorise la participation de cinéastes issus de différentes communautés culturelles. Ce sont les producteurs qui prennent en charge la formation et le perfectionnement.

fort utile aux visiteurs. a l'intention de remettre à l'honneur cette pratiqu allemand, espagnol, japonais et mandarin, mais i quelques années d'afficher des plans d'étage en Pour réduire ses coûts, le Musée a cessé il y a

Musée canadien de la nature

rapport entre l'humanité et la nature. ticiper tous les Canadiens à un débat public sur le Le Musée canadien de la nature (MCN) fait par-

avec les visiteurs du Musée, faisant ainsi le lien entre relier des anciens Inuit et des habitants d'Igloolik Un programme de vidéoconférences a permis de de la capitale nationale et sur le site Web du Musée. avec le public au Musée, dans les écoles de la région l'élaboration du contenu et aux communications représentants de la Société Makivik ont participé à fédéraux. Des anciens Inuit d'Igloolik et des l'aide des communautés inuit et d'autres organisme tique présentée en 1997-1998 a été produite avec diversité des Canadiens. L'exposition L'Odyssée arcdu Canada pour monter des expositions reflétant la Le MCN consulte plusieurs groupes ethnoculturels Capacité de contribuer

ges autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

des Canadiens d'origine différente.

culturel avec le Mexique. grammes éducatifs pour le programme d'échange exemple, le personnel du MCN a élaboré des protravaillent avec les partenaires étrangers. Par compétences linguistiques et culturelles lorsqu'ils Les employés du MCN mettent à profit leurs

et de développement communautaire. mettre au point des projets similaires d'éducation privé) collaborera avec le MCN et Igloolik pour nauté d'Igloolik. Consilium (entreprise du secteur favorable sur les visiteurs du Musée et la commu-Le projet de vidéoconférences a eu une incidence Priorités futures

> l'artiste Robert S. Duncanson. des Noirs, le Musée a présenté les œuvres de canadiennes dans le cadre du Mois de l'histoire africaine à l'essor de la culture et de la société Pour souligner l'apport des gens d'origine

> Ensemble, scène Zekhul, Jamielie Hassan et le St-André de danse Arte Flamenco et les artistes de la soprano Yukako Tatsumi-Margaritoff, la troupe Janina Fialkowska et Menachem Pressler, la Rafaël Serrallet, les pianistes Cédric Tiberghien, té entre autres les guitaristes Oscar Herrero et et de manifestations. En 1997-1998, il a présen-Musée des beaux-arts offre une série de concerts 📥 En plus de ses programmes d'art visuel, le

des autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

les visiteurs hispanophones. d'information accueille dans leur propre langue guidées de la collection permanente et un agent voles ont parlé portugais en dirigeant des visites dirige des visites guidées en espagnol, deux bénéaux visiteurs. Par exemple, un agent d'éducation information permet d'offrir des services spéciaux les langues autres que le français et l'anglais. Cette culturelle et de leur niveau de compétence dans nouveaux employés à faire état de leur origine Le Musée des beaux-arts du Canada invite les

Egalité des chances

visant expressément à enquêter sur les plaintes. Deux coordonnateurs ont suivi une formation dépourvu de harcèlement et de discrimination. mérite. Il s'efforce d'offrir un milieu de travail personnel sont fondées exclusivement sur le Toutes les promotions et les nominations de son normes d'équité dans tous ses systèmes d'emploi. Le Musée se conforme aux règlements et aux

dans des langues autres que le français et l'anglais. l'exercice à venir est de produire ses plans d'étage Canada en matière de multiculturalisme pour La grande priorité du Musée des beaux-arts du Priorités futures

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures des autres cultures Comme des gens du monde entier visitent la région de la capitale nationale, la CCN apprécie que ses employés parlent d'autres langues que le français et frontières compte au sein de son effectif des personnes parlant danois, espagnol et quechua. Unfocentre de la Capitale compte des conseillers qui parlent audioguides en allemand et allemand et offre des audioguides en allemand, en espagnol et en japonais, en plus de ceux français et en anglais. En outre, la nationale des cartes de la région de la capitale mationale et du centre-ville d'Ottawa en français et nationale et du centre-ville d'Ottawa en français et austionale et du centre-ville d'Ottawa en français et nationale, en anglais, mais aussi en allemand, en espagnol, en

Priorités futures
Les préparatifs des célébrations du nouveau millénaire se sont ajoutés à la programmation saisonnière de la CCN. Cette dernière ne ménage aucun effort pour que les activités attirent un large éventail de Canadiens.

Musée des beaux-arts du Canada

italien, en japonais et en chinois.

Le Musée des beaux-arts du Canada et son organisme affilié, le Musée canadien de la photographie contemporaine, ont continué de présenter leur programme varié d'expositions et d'installations dans leurs salles d'Ottawa et en tournée dans tout le pays.

Capacité de contribuer Le Musée des beaux-arts du Canada a adopté pour politique d'acquérir les œuvres d'artistes de diverses cultures et d'organiser des expositions mettant en relief le patrimoine culturel des artistes.

#En 1997-1998, le Musée a présenté trois grandes expositions d'art inuit : Pitseolak Ashoona : La joie de vivre et le créer, Du fonds de la mer : La sculpture et l'art graphique dans la collection d'art inuit; et Du crayon au papier – Les premiers dessins de Parr.

CBC dans le contexte de la Fête du Canada en fusés partout au pays par Radio-Canada et la présentés sur la Colline du Parlement et difpas à dédaigner. Par exemple, les spectacles des minorités ethnoculturelles et raciales n'est l'échelle régionale et nationale sur les artistes sous l'égide de la CCN d'attirer l'attention à * La capacité des manifestations publiques tenues tions attitant un public aussi vaste que possible. pour concevoir et élaborer de grandes manifestapréférées. La CCN se sert de cette information culturel, les domaines d'intérêt et les activités résidence, le niveau de scolarité, le patrimoine mêmes, par exemple, l'âge, le sexe, le lieu de donner quelques renseignements sur euxparticipants d'exprimer leur point de vue et de coupons de concours, la CCN demande aux faisant appel à des cartes-réponses et à des publiques et des campagnes média périodiques de presque toutes les activités ou manifestations

Sheharazad, l'Enan Dance Troupe et la Svitanok Ukrainian Dance Ensemble, Layali 1997, le jury a sélectionné 15 groupes, dont le la Confédération. Pour la Fête du Canada de du spectacle Cultures en folie présenté au Parc de données pour les inviter à auditionner en vue tions culturelles répertoriées dans sa base de festivités, la CCN a écrit à toutes les associaticipation des minorités ethnoculturelles aux assister aux feux d'artifice. Pour susciter la pardanser, écouter de la musique, se restaurer et les parcs et les quartiers avoisinants, pour Colline du Parlement ainsi que dans les rues, des dizaines de milliers de personnes sur la Les célébrations de la Fête du Canada attirent communautés ethniques à l'hiver canadien.

félédiffusion d'activités de Bal de neige par culturelle canadienne et l'adaptation des

danseurs autochtones et noirs; par ailleurs, la

1997, ont mis en vedette des musiciens et des

Venezuelan-Canadian Association.

les documents en langues ancestrales des collections de la Bibliothèque et en faciliter l'utilisation. L'organisme tient dans son intranet u registre ouvert des compétences de ses employés dans plus de 40 langues.

Egalité des chances
La Bibliothèque nationale s'est dotée d'un programme de formation en bibliothéconomie, dont
le niveau d'études correspond à celui de la maîtris
en bibliothéconomie. Les stagiaires obtiennent
ensuite un emploi à plein temps d'une durée
indéterminée à la Bibliothèque nationale. Ce programme accepte un candidat autochtone par an.

Priorités futures Al'heure sctuelle, la grande priorité de la Bibliothèque nationale sur le plan du multiculturalisme est d'accroître ses contacts avec les éditeurs es langues ancestrales (se reporter au chapitre sur les pratiques exemplaires). En outre, la Bibliothèque continue d'examiner ses programmes pour s'assure qu'ils sont appropriés aux gens de toute origine et que ceux-ci y ont accès.

Commission de la capitale nationale

La Commission de la capitale nationale (CCM) est fenue d'organiser, de parrainer ou de promouvoir, dans la région de la capitale nationale, des activités et des manifestations publiques enrichissantes pour le Canada sur le plan culturel et social. Tous caractère fédéral du pays, de l'égalité du statut des deux langues officielles du Canada ainsi que du patrimoine diversifié de sa population. Les manifestations et les activités organisées, parrainées ou promues par la CCM mettent en valeur la nature ou le patrimoine et s'adressent aux visiteurs de toutes origines, de l'énsemble du Canada et de toutes origines, de l'énsemble du Canada et de patrimoine diversifié de sa population. Les manifestations et les activités organisées, parrainées ou le patrimoine et s'adressent aux visiteurs de toutes origines, de l'ensemble du Canada et de parrout ailleurs dans le monde.

Compréhension et respect La CCN a recours à des sondages pour recueillir de l'information sur les intérêts et les valeurs

et de la population canadienne. Dans le cadre

des visiteurs de la région de la capitale nationale

* A Multicultural Feast for Eyes and Ears, soirée de musique, de poésie et d'arts visuels commanditée par l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales;

Les auteurs canadiens traduits, activité soulignant le 40° anniversaire du programme des subventions à la traduction internationale, du Conseil des arts du Canada, qui accorde une aide financière aux éditeurs de plus de 40 pays pour contribuer à la traduction d'œuvres canadiennes dans des langues autres que le français et l'anglais.

Compréhension et respect Au moment d'élaborer les services de bibliothèque à l'intention des minorités, la Direction générale des programmes nationaux et internationaux tient compte des questions linguistiques, culturelles et ethniques.

La trousse Lisez sur le sujet / Read Up On It distribuée en 1998 renfermait une liste de livres pour les enfants canadiens sur les caractéristiques de diverses cultures, préparée en l'Organisation canadienne pour l'éducation au service du développement. Le programme Lisez sur le sujet, qui en est maintenant à sa dixième année, fait la promotion de livres destinés aux enfants canadiens.

La Bibliothèque préconise un accès universel, abordable et équitable aux ressources d'information du pays et, à ce titre, prend fait et cause pour l'alphabétisation. Dans le cadre de leurs activités au sein d'associations et de nationale informent les bibliothécaires canadiens et leurs clients des recherches sur nationale informent les bibliothécaires canadiens et leurs clients des recherches sur l'alphabétisation et des problèmes auxquels se heurtent à cet égard les gens du Canada, en particulier les nouveaux arrivants.

Competences linguistiques et expérience culturelle Les employés de la Bibliothèque nationale qui maîtrisent une langue autre que le français et l'anglais sont souvent mis à contribution pour trouver, acquérit, traduire, cataloguer et promouvoir

l'attachement des Généalogie: renforcer

ont acquis auprès de Citoyenneté et En 1997-1998, les Archives nationales les Archives nationales. qemandes de recherche reçues par représentait plus de 50 p. 100 des 1997-1998, la recherche sénéalogique leur attachement pour leur pays. En par le fait même, renforce leur intérêt et renseigner sur l'histoire de leur famille et, l'organisme aide les particuliers à se des documents particulièrement précieux, recherche et en leur facilitant l'accès à offrant aux généalogistes des services de gistes une ressource de premier ordre. En nationales constituent pour les généaloleur arbre généalogique et les Archives Les gens de tout age aiment établir Canadiens à leur pays

qui y figure. conviviale et interactive l'information bont stocket dans une base de données Société du quai 21 unissent leurs efforts chercheurs, les Archives nationales et la documents soient encore plus utiles aux Canada pendant ces années. Pour que ces chaque personne ayant immisré au l'état de santé et l'état matrimonial de au complet, l'age, le lieu de naissance, 8énéalogiques, car elles indiquent le nom précieuse source de renseignements 1920 et 1935. Ces listes constituent une personnes ayant passé la frontière entre films de listes de passagers et de listes de Immigration Canada des copies de micro-

: 8661-4661 Voici quelques activités marquantes menees en aspects de la mosaïque culturelle canadienne. couvrent tous les

ments culturels qui

publics et des evene-

Bibliothèque organise

des programmes

Chaque année, la

de la Bibliothèque

conformément aux

preneurs specialistes

employés ou des entre-

le français et l'anglais

les langues autres que

des publications dans

Canada, Le catalogage

autochtones du

l'anglais, dont

qsus bjns qe

que le français et

40 langues autres

ment des documents

10 langues

de ces langues et

est assuré par des

nationale.

ographiques

-ildid səmion

d'Ottawa; de l'African Heritage and Cultural Centre 🐙 Utamaduni, spectacle multiculturel au bénéfice

> avec les services d'archives étrangers. Bibliothèque renferprennent part aux discussions et aux négociations les collections de la l'ukrainien. En outre, les employés des Archives AMICUS a révélé que le polonais, le hongrois, l'espagnol, le russe et rant dans Accès preuses langues, y compris l'allemand, le letton, ments canadiens figu-Collectivement, le personnel maîtrise de nom--noop səp uəwexə parlent une langue autre que le français et l'anglais. nationale. Un récent niquent souvent dans la langue des clients qui direct de portée Les employés des Archives nationales commude base de données en Accès AMICUS, service répondre à leurs besoins. sur le Web ou par ethnoculturels et ils les rencontrent pour s'assurer de nationale du Canada, avec des chercheurs et des représentants de groupes bibliographie chercheurs des Archives nationales correspondent

réglements et normes de portée gouvernementale. ploi ainsi que dans ses activités de recrutement, aux dans ses politiques et ses pratiques en matière d'emegales d'emploi et d'avancement en se conformant, Canadiens de toutes origines aient des chances l'organisme continuera de faire en sorte que les documents à la disposition des chercheurs. En outre, ou présentant pour elles un intérêt, et à mettre ces provenant de minorités ethnoculturelles et visibles faire l'acquisition de documents d'archives matière de multiculturalisme est de continuer à la grande priorité des Archives nationales en Priorités futures

.9991 mod 'Holocauste constituera une priorité particulière taux se rapportant aux biens de l'époque de L'examen en bloc des documents gouvernemen-

Bibliothèque nationale du Canada

d'information, notamment sur la culture. population canadienne une importante source publications. La collection constitue pour toute la d'intérêt pour le Canada et d'assurer l'accès à ces de publications canadiennes et étrangères d'acquérir et de conserver une vaste collection La Bibliothèque nationale du Canada est tenue

catalogue. Les usagers ont accès à Canadiana, sibliothèque nationale sont répertories dans un lous les documents des collections de la Capacité de contribuer

duction de CFMT-TV est diffusée en plus de .

18 langues et porte sur plus de 20 cultures. Er outre, la chaîne produit chaque semaine plus de 22 heures de programmation, dont des bulletins de nouvelles en portugais, en italien

Les Archives nationales ont participé à la préparation de la Conférence de Washington, sur les actifs des victimes de l'Holocauste, Cet discribrace internationale portait sur les rever dications en vue d'une indemnisation pour le biens saisis aux victimes des politiques des politiques des dus saisis aux victimes des politiques des qui siège au sein d'un comité interministériel sur les revendications liées à l'Holocauste, a cont les deux minorités les plus touchées par sont les deux minorités les plus touchées par ces travaux.

Canadiens d'origine japonaise et allemande. individuels se rapportant à des biens saisis à des diffusé plus de 1,6 million de pages de dossiers Bureau du séquestre des biens ennemis, on a suite de l'examen en bloc des documents du journaux et l'histoire de leur communauté. Par chercheurs ukrainiens préparant des articles de organisations ukrainiennes, pour le bénéfice de du renseignement de sécurité sur diverses examiné les documents du Service canadien 1997-1998, les Archives nationales ont aider à corriger des injustices historiques. En culturelles particulières, mais partois pour ment pour le bénéfice de communautés ethnoblocs entiers de documents d'archives, générale ment à des examens spéciaux portant sur des Les Archives nationales procèdent périodique-

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

des autres cultures Non seulement les services de référence des Archives nationales mettent-ils en évidence la nature multiculturelle des fonds de l'organisme, mais ils tiennent compte aussi des besoins et des intérêts très variés de leurs clients. Des guides sur les fonds ethnoculturels sont distribués partout au pays. Les archivistes et les sont distribués partout au pays. Les archivistes et les

ldentité et affaires culturelles

es institutions groupées sous cette rubrique canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux du Canada veillent à préserver et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident à promouvoir et à priserver le riche patrimoine bilingue et multiculturel du pays.

Archives nationales du Canada

Les Archives nationales du Canada mettent en œuvre la Loi sur le multiculturalisme canadien par l'acquisition et la gestion de documents d'archives reflétant le patrimoine racial, ethnique et culturel diversifié du Canada, de sa population et de ses institutions.

Compréhension et respect Les Archives nationales font l'acquisition de certaines collections et de certaines fonds en raison même du fait qu'elles proviennent de communautés ethnoculturelles et de minorités. Les collections et les fonds acquis pour d'autres raisons présentent également un grand intérêt ethnoculturel.

En 1997-1998, les Archives nationales ont acquis les fonds Rolf Harder et William Kurelek ainsi que la Collection Herman Heimlich, qui renferment fous des documents graphiques fortement influencés par la culture du pays d'origine des artistes.

Les Archives nationales ont amorcé des negociations dans le but de faire l'acquisition d'archives sur la programmation de CFMT-TV, première chaîne canadienne de télévision multiculturelle. Soixante pour cent de la promuniticulturelle. Soixante pour cent de la pro-

Egalité des chances Le plan d'équité en matière d'emploi du Ministère prône un milieu de travail multiculturell, axé sur la sensibilisation aux différences culturelles du public qu'il dessert. Le Ministère participe également à différentes campagnes, notamment la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones, qui visent à promouvoir la compréhension et le respect des nombreux groupes ethnoculturels composant la société canadienne.

des moyens juridiques, axés sur la sensibilisation et visant les collectivités, de supprimer toute forme de propagande haineuse sur Internet.

Les principaux bénéficiaires des subventions du Ministère sont les organismes bénévoles

Les principaux bénéficiaires des subventions du Ministère sont les organismes bénévoles qui, à l'échelle nationale, collaborent avec les collectivités et participent à la sécurité du public et à celle des personnes, quelle que soit peur origine. Ces organismes font beaucoup pour créer un milieu dans lequel les individus et les groupes peuvent contribuer à édifier une société pacifique, soucieuse de la compréhension et du respect de la diversité culturelle.

services de correction. Du fait que les questions, diversité et d'égalité peuvent créer de nombreux problèmes pour la sécurité publique, le Ministère collabore avec les collectivités de différentes origines, de même qu'avec des individus et des groupes, à tous les niveaux du système de justice péraile.

Compréhension et respect de travail fédéral-provincial et territorial sur la de travail fédéral-provincial et territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Celui-ci a mis au point un outil d'analyse sur la diversité à l'intenti des décideurs et a proposé des réformes à court terme au droit pénal, dans le but de promouvoir l'égalité au sein du système juridique. Le Ministèr réfléchit également sur des mesures précises que pourrait prendre le gouvernement à l'appui des vi times de crimes haineux. Il a notamment proposé d'accroître la formation aux mesures de mise en d'accroître la formation aux mesures de mise en application et de sensibiliser davantage le public des visus de crimes de crimes de crimes et application et de sensibiliser davantage le public

Par l'entremise de ses activités de financement, le Ministère cherche à promouvoir la compréhensio. entre les groupes ethnoculturels et minoritaires et les établissements relevant du système de justice pénale.

la société en général.

Un des bénéficiaires de son appui financier est le Centre canadien pour les relations interraciales de la police. Celui-ci étudie les relations entre les services de police et les minorités visibles, prodigue des conseils sur l'établissement de normes efficaces pour l'application objective des lois et entretient des relations suivies avec les services de police et les collectivités qu'elles desservent.

B'nai Brith Canada a reçu une subvention pour organiser le Colloque international contre la propagande haineuse sur Internet, en septembre 1997. Ce colloque a permis de réunit des agents de police et d'autres intervennit des agents de police et d'autres intervennit des agents de collectivités ciblées, avec des membres des collectivités ciblées, pour échanger des renseignements et trouver

mais également à refléter la diversité de la population carcérale.

Le SCC s'efforce d'atteindre ces objectifs, notamment en signant des contrats avec des cadres supérieurs qui précisent les responsabilités de ces derniers sur le plan de l'équité en matière d'emploi, et en adoptant des mesures spéciales, telles que le programme de mentorat pour les membres la représentation des groupes autochtones et des minorités visibles, deux groupes nettement sousreprésentés dans son effectif. À cet égard, le SCC représentés dans son effectif. À cet égard, le SCC établira des objectifs et des échéances pour recruter et promouvoir les membres de ces groupes désignés et d'autres.

Compétences linguistiques et compréhension

des autres cultures Le SCC a établi un répertoire des employés qui connaissent bien des langues autres que les langues officielles pour servir d'interprètes et de traducteurs, le cas échéant. Certains outils de son programme ont été produits dans d'autres langues que le français et l'anglais. Au moment du recrutement, la priorité est donnée aux personnes qui connaissent priorité est donnée aux personnes des la langues.

Priorités futures
Le SCC continuera d'évaluer la mise en œuvre
de la Loi sur le multiculturalisme canadien par
l'entremise d'études et de vérifications annuelles,
et choisira des experts parmi les membres des
groupes minoritaires et ethnoculturels pour évaluer
ses programmes destinés aux détenus appartenant
à une minorité ethnoculturelle.

Solliciteur général du Canada

L'objectif de ce ministère est d'édifier une société canadienne dont tous les membres sont à l'abri des menaces pesant sur leur sécurité personnelle et sur violations de leurs droits et libertés. Sa politique met l'accent sur la sécurité individuelle et collective, et ses principaux secteurs de responsabilité sont la sécurité individuelle et collective, et ses principaux secteurs de responsabilité sont la sécurité nationale, les services de police et les



- le personnel et le secteur de la formation du SCC ont mis sur pied un module obligatoire de sensibilisation aux rapports interculturels à l'intention de tous les nouveaux employés; dans la région de l'Atlantique, le SCC a créé
- dans la region de l'Atlantique, le SCC a cree un nouveau poste d'agent de liaison avec les communautés noires de Nouvelle-Écosse;
- le Racial Harmony Committee de l'établissement de Warkworth, à Campbellford (Ontario) recevra cette année la Prime du multiculturalisme pour sa contribution à l'amélioration des relations interraciales;
- les détenus participent à l'organisation d'activités culturelles dans le cadre du Programme des activités multiculturelles à l'établissement de Cowansville (Québec);
- dans la région du Pacifique, presque tous les sensibiliser davantage les employés et les détenus à la diversité ethnoculturelle.

Statistiques et études turelle des données sur la diversité culturelle dans le cadre de la plupart de ses recherches et au moment de l'admission des détenus dans le système correctionnel fédéral. Les analyses statistiques tiennent souvent compte de l'origine ethnoculturelle. Chaque année, le SCC publie et met à la disposition du public une liste de rapports sur les projets de recherche portant sur différentes questions, notamment sur les détenus appartenant à une minorité visible.

Le SCC a distribué un questionnaire sur l'application de la Directive du commissaire 767 et sur celle de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Les réponses qu'il recevra permettront d'établir des programmes s'adressant aux détenus appartenant à une minorité ethnoculturelle.

Egalité des chances L'énoncé de mission, les valeurs fondamentales et les objectifs stratégiques du SCC prônent l'équité en matière d'emploi. Les objectifs du SCC quant au pourcentage de membres des groupes désignés parmi ses agents de correction visent non seulement à représenter équitablement la société canadienne,

ervice correctionnel Canada

ie Service correctionnel du Canada (SCC) reconnaît respecte la diversité ethnoculturelle dans ses politiques, programmes et pratiques d'exploitation. Jonformément à la Directive du commissaire 767, ul les programmes pour les détenus des groupes wiste des programmes pour les détenus des groupes wiste des programmes et des services spéciaux qui iennent compte des besoins des détenus apparennent compte des besoins des détenus apparennent à une minorité ethnoculturelle.

Capacité de contribuer a nouveau répertoire des associations regroupant les minorités ethnoculturelles qu'a produit le SCC lécrit les nombreux programmes et services dont se prévaloir les détenus et met l'accent sur a contribution des organismes ethnoculturels à eur réintégration. Le premier volume de ce réperous, consacré à la région du Québec, sera bientôt cocasible sur Internet.

Chaque établissement doit se doter d'un comité consultatif de citoyens composé de personnes l'origines ethnoculturelles diverses. C'est ainsi que e Phoenix Multiculturel Council du pénitencier le la Saskatchewan comprend des employés, des le la Saskatchewan comprend des employés, des l'abert. Ce conseil organise des séances d'information sur la diversité ethnoculturelle qui connaissent oujours un franc succès.

Compréhension et respect in raison de la diversité ethnoculturelle croissante le la population carcérale, le SCC reconnaît importance d'aider ses employés à travailler plus fficacement avec cette nouvelle clientèle. À cette in, le SCC axe ses initiatives sur certains besoins

égionaux et sur les besoins à l'échelle nationale :

Is Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal a offert un module de formation à l'infervention interculturelle aux employés du SCC de la région de Québec, de même que des cours sur la communication interculturelle et sur la violence dans les groupes ethnoculturels aux employés du Québec, de l'Ontano et des provinces de

l'Atlantique;

la lumière des résultats obtenus. port d'étape et les chefs de service sont évalués à de ceux-ci doit, chaque année, soumettre un rap des secteurs, des directions et des régions. Chacu plans directeurs et aux plans de fonctionnement matière d'emploi sont maintenant intégrés aux compte de sa mise en œuvre. Les plans d'équité pour que tous les gestionnaires puissent rendre l'équité en matière d'emploi ont été décentralisé Au sein du Ministère, les responsabilités relatives

façons de les faire participer à ses travaux. nationale et au niveau local, afin de trouver des nouer des liens avec différents groupes, à l'échelle judiciaire. Le Ministère continuera également de raciales, lorsqu'ils doivent affronter le système culturels et ceux qui représentent les minorités groupes vulnérables, y compris les groupes ethno prises en matière de droit et de justice sur les citons l'étude des conséquences des initiatives l'égalité. Parmi les activités entreprises à cette fin, prendre les problèmes inhérents à la diversité et à provinciaux et territoriaux pour mieux faire comtravailler au niveau fédéral et avec ses homologue multiculturalisme canadien est de continuer à pour améliorer la mise en œuvre de la Loi sur le La principale priorité que s'est fixée le Ministère Priorités futures

Ministère, le cadre de la Stratégie des ressources humaines du également sur celles qui seront mises au point dans tiques et les politiques antérieures et actuelles, mai dernier examen portera non seulement sur les praqui commencera pendant l'hiver 1998-1999. Ce politiques et pratiques en matière d'emploi, s'ajouter celui, à l'échelle du Ministère, des A l'examen des secteurs et des directions viendra par la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. l'examen rigoureux des systèmes d'emploi requis approbation à une démarche visant à entreprendr en matière d'emploi du Ministère a donné son matière d'emploi. Le comité directeur sur l'équité A l'interne, la priorité est donnée à l'équité en

> ses recherches axées sur la diversité et la justice. l'égalité et de l'accès à la justice dans le cadre de yer les travaux de la Division de la diversité, de de la recherche et de la statistique continue d'appules crimes haineux commis au Canada. La Division juridique pour recueillir et analyser des données sur borer avec le Centre canadien de la statistique (Réseau de cohésion sociale), dans le but de collacadre de l'Initiative de recherches stratégiques appuie également une demande de projet dans le grandement à ses travaux. Par ailleurs, la Division de la recherche et de la statistique contribue groupe est coprésidé par le Ministère, et la Division territorial sur la diversité, l'égalité et la justice. Ce rapport du Groupe de travail fédéral-provincial et contre différents groupes, en préparation du données sur les infractions commises à cet égard haineux. Le Ministère recueille maintenant des recueilli et analysé des données sur les crimes La Division de la recherche et de la statistique a Statistiques et études

> certaines tâches pour lesquelles il faut avoir des choisir des employés qui doivent s'acquitter de que l'anglais et le français. Ce répertoire permet de employés qui parlent couramment d'autres langues internationales du Ministère tient un répertoire des Le Coordonnateur des activités et questions ges autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

consulte les comités consultatifs d'équité en tenir compte de leur point de vue. Le Ministère comités, groupes et agents de négociation, et de travail prone l'importance de consulter les différents les intervenants, à toutes les étapes. Ce cadre de politiques, afin d'obtenir la participation de tous de travail pour la consultation et l'approbation des mis au point, et suit maintenant de près, un cadre La Direction genérale des ressources humaines a Egalité des chances compétences linguistiques.

85 borer ses politiques, programmes et pratiques. Ministère et les représentants syndicaux pour élal'équité en matière d'emploi, d'autres comités du matière d'emploi, y compris le comité directeur sur

ethnoculturels minoritaires. répondre aux besoins d'autres groupes bublic aux questions juridiques, visant à projets d'information et de sensibilisation du alimentaires pour enfants subventionnera des prochain, l'Initiative en matière de pensions quotidiens de la communauté autochtone. L'an bénévole de stations radiophoniques et de supplémentaires, grâce à la contribution existe maintenant dans 22 langues autochtones lancée en français, en anglais et en inuktitut, une brochure et une affiche, initialement enfants appuyée par des messages à la radio, campagne sur les pensions alimentaires pour

pendant l'exercice 1998-1999. intensif de sensibilisation au contexte social, en vue de mettre au point le premier programme de consultations communautaires a été lancé plusieurs groupes communautaires. Un projet informations sur les questions qui préoccupent communautaires dans le but de recueillir des juges. L'IMM a lancé un projet de consultations communautaires et à caractère social pour les train de mettre sur pied des cours décentralisés, canadien (Multiculturalisme), l'INM est en Condition féminine Canada et de Patrimoine contribution à l'élaboration du programme de subvention du ministère de la Justice et d'une canadien de la magistrature, grâce à une cadre d'un mandat spécifique du Conseil national de la magistrature (IMM). Dans le l'intention des juges, mis sur pied par l'Institut des programmes d'éducation permanente à Le Ministère continue de subventionner

auteurs. imposer une pénalité administrative à leurs nommées dans ce genre de propagande et spéciale pour les victimes spécifiquement maintenant ordonner une indemnisation canadien des droits de la personne peut contre les propagandes haineuses. Le Tribunal notamment sur une plus grande protection en vigueur le 30 juin 1998. Elles portaient présentées en automne 1997, sont entrées droits de la personne, que le gouvernement a Les modifications à la Loi canadienne sur les

> n plus diversifiée. quitable et accessible à une population de plus otamment à rendre le système de justice plus es orientations stratégiques du Ministère visent compréhension et respect

les minorités ethnoculturelles et raciales. d'initiatives sur différents groupes, y compris d'évaluer l'incidence éventuelle de projets et instrument d'analyse sur la diversité permettant diversité, l'égalité et la justice a mis au point un travail fédéral-provincial et territorial sur la Afin d'atteindre cet objectif, le Groupe de

Pour lutter contre le racisme, le Ministère a

Le Programme d'information et de sensibilisales bureaux régionaux du Ministère. formation ont été données aux procureurs dans cureurs en chef, à Toronto, et des séances de également été organisée à l'intention des prointerculturelle. Une séance de sensibilisation a consacré une journée entière à la tormation 1997, la Conférence fédérale des procureurs a au racisme à l'intention des procureurs. En août également un programme de sensibilisation des opérations juridiques, le Ministère dirige institutionnel ». Par l'entremise de son Secteur conséquences éventuelles du « racisme les tribunaux devraient tenir compte des que le racisme existait au Canada et que fait valoir, devant la Cour suprême du Canada,

On peut désormais obtenir, dans plusieurs publiée en inuktitut. espagnol, en punjabi et en chinois, sera bientôt que l'on peut maintenant se procurer en La violence est inacceptable, peu importe la langue, lisent ni le français ni l'anglais. Sa brochure Laccès à la justice pour les personnes qui ne la Justice s'emploie à promouvoir l'égalité et tion aux questions juridiques du ministère de

espagnol, en serbo-croate et en inuktitut. Une du Ministère) ont été produites en russe, en matière de pensions alimentaires pour enfants, (élaborées dans le cadre de l'Initiative en sur les pensions alimentaires pour enfants et des brochures donnant des lignes directrices familiale pour chaque province ou territoire, langues, des fiches techniques sur la violence

différents groupes minoritaires et de la majorite, des membres de la collectivité. La Phase II de la Stratégie nationale, amorcée en 1998, permet au gouvernement fédéral d'élargit son partenariat e d'aider les collectivités à concevoir et à mettre si pied des activités à long terme en matière de prévention des actes criminels. Le Ministère a dévantion des actes criminels. Le Ministère a devention des actes criminels. Le Ministère a devention des actes criminels. Le Ministère a devention des actes criminels. Le Ministère a de public aux questions juridiques, ce qui perme notamment à certains groupes d'immigrantes de communiquer entre elles sur Internet.

Le Ministère tient compte de la diversité lorsqu'il répond aux demandes de subventions. Au cours l'exercice 1997-1998, il a financé des projets portant sur la justice et le multiculturalisme.

- Le Ministère a subventionné le Canadian Association of Black Lawyers (CABL), pour pri parer et produire un rapport sur sa Conférence inaugurale, intitulée « Giving Back », qui s'est tenue en janvier 1997. Cette conférence visait donner aux avocats la possibilité d'apporter une certaine contribution aux collectivités qu'ils desservent.
- L'Association des étudiants en droit noirs du Canada a reçu une subvention pour une conférence ayant pour thème « Connecting Communities : Emerging Legal Issues for the New Millennium ».
- La Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada a reçu une subvention pour une conférence sur la sensibilisation au problème d la haine sur Internet (voir l'encadré latéral), ses conséquences pour les droits de la personne et les différentes pour les droits de la personne et prolifération.
- Le Ministère a subventionné un programme de l'Association jamaïcaine de Montréal ciblant des jeunes Noirs appartenant à des milieux défavorisés.
- Le Canadian Centre on Minority Affairs a reçu une subvention pour établir et faciliter une plus grande collaboration entre les principaux organismes communautaires de prévention du crime et les comités noirs et antillais de la région métropolitaine de Toronto.

contre la haine. donne également des liens à d'autres sites qui prônent la lutte étudiants de partout au Canada et du monde entier. Ce site discussion sur les crimes haineux et la diversité avec des de ce genre en Amérique du Nord – et participer à un forum de commis un crime haineux sur Internet - la première accusation l'histoire d'un adolescent de Winnipeg, arrêté pour avoir Les étudiants peuvent également prendre connaissance de droits et libertés et de la Loi canadienne sur les droits de la personne. messages haineux dans le contexte de la Charte canadienne des examine les conflits qui existent entre la liberté de parole et les régissent les crimes haineux dans le Code criminel canadien et questions de diversité. Ce site Web donne un aperçu des lois qui qui encourage les jeunes de partout au Canada à discuter des crimes haineux en particulier, le Cabinet juridique de Rescol, et site Web qui sensibilise les étudiants à la loi en général et aux En 1997-1998, le Ministère a appuyé la mise au point d'un l'espace cydernétique et dans le monde réel Rescol: Sensibilisation aux crimes haineux dans

versels, représentatifs et adaptés aux besoins des taires de prévention du crime doivent être unirecevoir une subvention, les projets communaudirectement reliés à la Stratégie nationale. Pour à la justice, de même qu'à la lumière de critères de critères axés sur la diversité, l'égalité et l'accès evalue les demandes de financement sur la base groupes vulnérables. Le ministère de la Justice contre la criminalité, en mettant l'accent sur les en 1994, vient appuyer la lutte des collectivités communautaire et la prévention du crime, lancée importantes. La Stratégie nationale sur la sécurité minoritaires sur les questions que ceux-ci jugent la Justice consultent les groupes ethnoculturels Par ailleurs, les bureaux régionaux du ministère de ment et des organisations non gouvernementales. gouvernement tédéral, d'autres ordres de gouvernerapport avec des experts d'autres ministères du ses listes de consultations, le Ministère se met en confrontés à plusieurs problèmes. Lorsqu'il établit de même que celle des groupes qui se trouvent la représentation de tous les groupes concernés, volet consultations, le Ministère s'efforce d'assurer l'élaboration de programmes sont assortis d'un

juridiques. Lorsque la recherche, les politiques et

sité dans les collectivités desservies par la GRC. prodigue des conseils sur les questions de diversupérieurs et aux chefs des opérations et leur également des services de recherche aux cadres sité croissante de l'effectif de la GRC; elle fournit des politiques et des pratiques pour gérer la diver-La Direction de la gestion de la diversité élabore

les divisions et de la collectivité. esponsabilité se retrouve également au niveau aciale et ethnoculturelle du Canada. Cette ane stratégie soutenue et efficace face à la diversité sentres de police permanents chargés d'établir l'échelle nationale, la GRC s'est dotée de deux

Collège canadien de police. le la GRC jusqu'à la formation des cadres, au le la GRC, depuis la formation des cadets à l'Ecole orogrammes de formation et de perfectionnement ujourd'hui, ils font partie intégrante de tous les omme des programmes de formation spéciaux; ilisation culturelle étaient perçus usqu'à tout récemment, les programmes de sensialus grande sensibilisation aux diverses cultures.

ommunautaires fait ressortir la nécessité d'une secent mis par la GRC sur les services de police compréhension et respect

ecruter par la GRC. elui, tout aussi élevé, de ceux qui veulent se faire re élevé de participants qui y reviennent et par e succès de ces programmes se traduit par le nom-

autres cultures.

* favoriser le respect et la compréhension des

· faire tomber les obstacles sociaux et structurels;

éthique du travail;

tre d'acquérir des compétences et insuffler une donner de l'expérience professionnelle, permet-

fournir des perspectives de revenu; lusieurs objectifs:

u des minorités visibles. Ces programmes visent articipants proviennent de groupes autochtones a Canada. Au moins la moitié de tous les été et aux jeunes s'adressent à tous les jeunes strainmes de la GRC destinés aux étudiants radiants d'été et programmes pour les jeunes

d'information et de sensibilisation aux questions représentation et en organisant des campagnes tous les groupes ethnoculturels, en élargissant la de justice en menant des consultations auprès de public aux décisions qui portent sur les questions Le Ministère s'efforce d'accroître la participation du Capacité de contribuer

Ministère de la Justice

la violence chez les jeunes et le 9-1-1. ctime, le vol d'automobiles, la protection des aînês, mandarin sur des sujets tels que la prévention du de cassettes-vidéo en punjabi, hindi, vietnamien et mises à jour. La GRC a également produit une série milieu multiculturel a fait l'objet de nombreuses

Cette année, le Manuel de prévention des crimes en

fournir des services d'interprétariat. listes de groupes communautaires qui peuvent employés ne connaissent pas, la GRC a établi des employés de la GRC. Pour les langues que ses national des compétences linguistiques des tous les membres actifs ont accès au répertoire d'avoir des communications claires. À cet égard, le public de questions délicates, la GRC se doit En tant qu'organisme qui traite directement avec ges autres cultures

Compétences linguistiques et compréhension

autochtones. communautés l'accent sur les particulièrement leur rend et met services qu'elle d'améliorer les la GRC, s'efforce vités desservies par toutes les collectisoutenues avec tient des relations autochtones entrecontractuels et communautaires, services de police 🍁 La Direction des

se concentre sur ce problème. au Collège canadien de police et sur place formation dispensée à l'École de la GRC, au plan national et à l'échelle locale. La régulièrement aux projets de B'nai Brith, ciales de la police. Elle contribue aussi Centre canadien pour les relations interracanadienne des chefs de police et du notamment, aux comités de l'Association à mettre un terme à ces crimes et, comités locaux et nationaux qui cherchent Elle participe activement à plusieurs empêcher et supprimer les crimes haineux. corps policiers du Canada pour prévenir, La GRC collabore avec d'autres grands Propagande haineuse et préjugés

lustice et affaires juridiques

Les ministères et organismes ci-après élaborent de l'application et de l'échelle nationale, se chargent intidique et protègent la population canadienne juridique et protègent la population canadienne contre les activités criminelles.

Le gouvernement du Canada veille à ce que toutes les personnes bénéficient de la même protection que leur donne la loi, quelle que soit leur race, leur nationalité, leur origine ethnique, leur couleur ou leur religion.

Dans le secteur de la justice et des affaires juridiques, les principales réalisations en 1996-1997 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement a adopté une démarche multidisciplinaire et coordonnée, compte tenu de la complexité des problèmes que l'on ne peut résoudre efficacement que par la concertation. Bien qu'énumérés individuellement, les organismes suivants sont animés d'un esprit de collaboration et chacun contribue à régler les problèmes qui se pries au contribue à régler les problèmes qui se présentent dans son propre domaine de compétence.

Gendarmerie royale du Canada

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) fait appliquer les lois fédérales et fournit à contrat des services de police à 10 provinces et territoires et à quelque 200 collectivités. Bien plus que tout autre ministère ou organisme du gouvernement fédéral, la GRC est particulièrement en contact avec les différents groupes qui forment la population canadienne, si bien que la mise en œuvre de la Loi aur le multiculturalisme canadien représente une grande partie de ses activités quotidiennes.

Capacité de contribuer

suoцициsио

Les consultations de la GRC sont menées auprès de groupes comprenant des représentants de toutes les communautés ethniques et minoritaires du Canada et portent souvent sur leurs besoins et

leurs préoccupations. Du Commissaire de la GRa relèvent deux groupes permanents : le Comité consultatif sur les minorités visibles et le Comité consultatif national sur les Autochtones. Ces des consultatif national sur les Autochtones. Ces des pautés constituent, pour le Commissaire et la haute direction, des tribunes de discussion et de prise de décisions sur différentes questions prise de décisions sur différentes questions touchant la police, les collectivités et les relation taciales.

La GRC entreprend des consultations à tous les niveaux. En 1997-1998, la Division « B » (Terre-Neuve et Labrador) a déployé des efforts notoires sur ce plan en créant un plus grand nombre de groupes consultatifs et en instituant un partenaris avec le Foyer innu pour femmes battues, à Sheshatshiu.

Services de police communautaires
La GRC a institué de nombreux programmes visar
à accroître la participation des groupes minoritaire
et ethnoculturels aux services de police communautaires, et à améliorer les relations entre la GRC
et les collectivités qu'elle dessert,

Compte tenu de ces objectifs, la GRC a pris, en 1997-1998, les initiatives suivantes :

- En 1997-1998, Cole Harbour a institué un programme de services de police communautaires, subventionné par Patrimoine canadien et la pour seconder les agents de police. Ce projet présente de nombreux avantages pour la GRC et la collectivité, et a connu un succès retentissant.
- En avril 1998, la Division « J » (Nouveau-Brunswick) a créé un poste au sein de la Sectior des services de police communautaires des Premières nations, pour une personne d'origine micmac ou maliseet devant servir d'agent de liaison entre les communautés autochtones et la GRC.
- La Division « B » a institué le programme « Patrouilles de citoyens » comprenant des résidents de deux groupes culturels distincts: les Inuit de North West River et la communauté innu de Sheshatshiu.

à la Commission de la fonction publique pour des postes dans les secteurs de l'ingénierie, de l'informatique et des sciences militaires encouragent des membres des groupes désignés à postuler. Le MDM adopte de plus en plus un milieu de travail où le perfectionnement professionnel de tous les employés s'appuie sur des programmes axés sur la revalorisation des postes, les congés d'études et les mutations latérales.

Priorités futures Le MDN a l'intention de continuer d'appliquer la Loi sur le multiculturalisme canadien :

- l'issue d'un examen des pratiques d'emploi;
- en lançant un programme de perfectionnement pour les membres des groupes désignés, qui regroupe les programmes spéciaux offerts par le Centre canadien de gestion et la Commission de la fonction publique;
- membres des groupes sous-représentés; en lançant un programme de mentorat pour
- en répartissant équitablement les tâches et les possibilités de voyages intéressants entre entreprennent des recherches et participent à des réunions internationales;
- en poursuivant des programmes axés notamment sur la formation interculturelle, la déontologie au sein du secteur de la défense, la sensibilisation au harcèlement et la prévention du racisme.

¿s autres cultures ans la mesure du possible, le MDN tient compte es compétences linguistiques et des antécédents ilturels lorsqu'il choisit des personnes qui seront estes à l'étranger, qui dirigeront des comités

noiznadarences linguistiques et compréhension

ulturels lorsqu'il choisit des personnes qui seront astèes à l'étranger, qui dirigeront des comités utemationaux, qui participeront à des activités de saintien de la paix ou qui deviendront des tachés militaires. Le cas échéant, les personnes itachés militaires. Le cas échéant, les personnes up participent à ce genre d'activités se voient se quant des aides à ce genre d'activités se voient se participent à ce genre d'activitées se voient se participe de la pa

mpariticipent a ce genie d'activités se voient d'activités un guide ou un mentor pour les aider à amprendre les autres cultures et les y sensibiliser.

arrière officiel. épendent du rendement et du cheminement de u sein des Forces canadiennes, les promotions sprésentation de tous les groupes ethnoculturels. espagnol et le mandarin, vise à encourager la ingues autres que les langues officielles, telles que ussion. Le matériel de recrutement dans des ides et de connaissances pour s'acquitter de sa ne plus grande source de compétences, d'aptiermet aux Forces canadiennes de puiser à même iversité croissante de la population canadienne thnoculturels qui répondent à leurs exigences. La andidats et des candidates de différents groupes e recrutement proactif visant à attirer des es Forces canadiennes ont adopté un programme galité des chances

Nans la plupart des cas, le recrutement des mployés civils se fait par l'entremise de la commission de la fonction publique. Des affiches t des annonces dans les journaux encouragent les emandes de Canadiennes et de Canadiens de tous es groupes ethnoculturels. Les demandes du MDN

Capacité de contribuer Le MDN communique et collabore, sur des questions d'intérêt commun, avec des organismes externes qui représentent différents segments de la société canadienne. Il peut notamment avoir des consultations avec d'autres ministères et organisme du gouvernement, avec les organismes qui représentent les Premières nations, des groupes d'intérêt particuliers à l'échelle locale et nationale d'intérêt particuliers à l'échelle locale et nationale et des organismes communautaires.

Le Ministère a également mis sur pied quatre groupes consultatifs auxquels siègent des représentants des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Ces groupes consultatifs multiplient les confacts avec des organismes externes et conseillent la haute direction du MDN et des Forces canadismes ennes. Par ailleurs, pour illustrer la pertinence et l'importance de la diversité au sein du MDN, ce ministère a récemment créé un secrétariat pour ministère a récemment créé un secrétainat pour mieux prêter main-forte aux groupes consultatifs.

Compréhension et respect Les séances de sensibilisation, le recours à des ressources externes, des affiches et des brochures bien en évidence, ainsi que des moyens de communication interne tels que l'intranet visent à sensibiliser davantage les employés aux diverses cultures, set davantage les employés aux diverses cultures, culturelle en sollicitant des commentaires par culturelle en sollicitant des commentaires par courrier électronique sur son site Web et en faisant remplir des fiches d'évaluation.

Statistiques et études Le MDN se sert de formulaires d'auto-identification pour recueillir des données internes. Parmi ses autres sources d'information, citons : Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Le public peut obtenir des données statistiques sur le MDN par l'entremise de l'Accès à l'information.

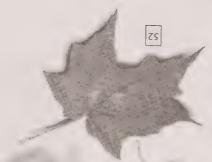
> Priorités futures Les priorités actuelles du ministère des Anciens combattants en matière de multiculturalisme portent sur l'équité en matière d'emploi.

- Le Ministère poursuivra les consultations annuelles qui ont été prévues entre le personnel de la Division des ressources humaines et les représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba.
- Des employés clés de la Division des ressources humaines et des membres du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi participeront aux séances de formation et d'information de la Commission de la fonction publique sur les obstacles structurels à l'emploi.

Tous les renseignements portant sur la formation offerte au Ministère par l'entremise de la Commission de la fonction publique et d'autres fournisseurs seront distribués aussi largement que dans Acroread.

Ministère de la Défense nationale

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a officiellement reconnu l'importance de la diversité en créant, en 1995, le Conseil de diversité de la Défense (CDD). Ce conseil, qui se compose de membres de la haute direction, a établi le cadre de référence pour la gestion de la diversité au sein du MDN et des Forces canadiennes et supervise les politiques et les programmes s'y rapportant. Le CDD est chargé de faire des recommandations au sujet de l'élaboration, de la mise en œuvre, du su sujet de l'élaboration, de la mise en œuvre, du su sujet de l'élaboration des politiques, programmes et pratiques sur la diversité.



sont initiés aux différents secteurs du Ministère. poste au sein duquel les étudiants participants fin, chaque région a identifié au moins un éléments, lorsqu'ils seront diplômés. A cette des postes de plus longue durée aux meilleurs l'automne et l'hiver. Le Ministère espère offrir rappeler pendant plusieurs heures par semaine, de perfectionnement, avec la possibilité de les étudiants d'été et les emploie dans des postes de ce programme, le Ministère recrute des l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre appartiennent aux groupes désignés visés par et la continuité d'emploi des personnes qui recrutement, le perfectionnement professionnel plus récente du Ministère visant à accroître le d'emploi, lancé cette année, est l'initiative la Le Programme d'étude sur l'équité en matière

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures
Le ministère des Anciens combattants prend les mesures qui s'imposent pour communiquer efficacement avec les anciens combattants et leur famille, même s'il lui faut utiliser une autre langue que l'anglais ou le français. Ainsi, lorsque la modifiée et que certains anciens combattants a été Résistance (surtout d'origine grecque) n'ont plus eu droit aux prestations, le Ministère a fourni des services d'interprétation du fait que certains ne pouvaient pas communiquer dans les langues officielles.

Lorsque le Ministère s'est renseigné auprès de ses employés pour savoir quelles étaient les compétences dans des langues autres que l'anglais et le français, les réponses qu'il a reçues ont révélé une bonne connaissance de 40 langues. Les directeurs généraux des régions et les directeurs de district ont accès à ces renseignements, qui leur permettent de bénéficient des anciens combattants et leur famille dénéficient des anciens combattants et leur famille également les cadres supérieurs à comprendre la également les cadres supérieurs à comprendre la diversité culturelle qui caractérise de plus en plus le ministère des Anciens combattants.

Ministère des Anciens combattants

Les programmes du ministère des Anciens combattants ne sont pas destinés à la population an général, mais sont axés sur les services aux niciens combattants. Le personnel et la clientèle plusieurs groupes ethnoculturels. L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien constitue donc un élément important des activités du ministère des Anciens combattants.

Compréhension et respect des produits d'information du public du ministère des Anciens combattants visent à inclure les groupes et les personnes de toutes les origines, tant pour ce qui est du graphisme que pour les langues.

L'intégration de tous est un aspect important des activités de diffusion externe du Ministère, qui visent non seulement à transmettre des renseignements sur les prestations et les services offerts aux anciens combattants à ceux qui y ont droit, mais également à informer le public sur les anciens combattants et sur leur contribution au Canada et à ses alliés.

Près de 90 p. 100 des employés du Ministère ont déjà participé au cours interne de Célébration de la diversité. Signalons que près de 50 p. 100 des formateurs en diversité du Ministère sont des employés des minorités visibles qui ont été spécialement formés pour donner ce cours.

Egalité des chances Depuis plusieurs années, le Ministère accorde une grande priorité à l'équité en matière d'emploi, surtout en ce qui concerne les Autochtones.

Il a négocié une entente avec l'Assemblée des chefs du Manitoba pour qu'ils le conseillent et le guident, dans le but d'offrir un meilleur milieu de travail aux employés autochtones du Ministère. Aux termes de cette entente, le Ministère a produit Le Souffle de l'Esprit, une vidéocassette sur la culture autochtone, qu'il a des peuples autochtones et aux directeurs régionaux du personnel.

international de Rabat, au Maroc, en avril 1997.

- appuyé « Les médias africains face aux défis d la transition démocratique » – un symposium organisé à Montréal, en avril 1997, par Vues d'Afrique;
- appuyé une étude de faisabilité de Carrefour Canadien International pour le Programme d'échange de jeunes du Munavut;
 appuyé, à la Ferme expérimentale, un projet
- de démonstration de jardin urbain du Réseau mondial de la sécurité alimentaire de l'Association canadienne des Nations unies, axé sur les cultures traditionnelles du Sri Lanka et les méthodes de lutte antiparasitaire
- appuyé la contribution du Centre canadien de l'atelier organisé pour le scennité de la police, lors de sécurité de la Chambre des communes, en juin 1997, sous le thème « Gestion du changement et de la diversité en milieu de travail et au sein de la collectivité »;

 contribué au Festival du film « One World » de contribué au Pestival du film « One World »
- A Ottawa, en novembre 1997, organisé par Inferaction mondiale en collaboration avec l'Institut canadien du film;
- contribué au prototype de cédérom interactif de Portfolio Multimedia, qui porte sur les ques surer qu'il tienne compte de la réalité multiculturelle au Canada.

Le CRDI a continué de prêter main-forte aux principaux intervenants des projets de développement pour les aider à sensibiliser davantage les Canadiens aux problèmes de développement dans nismes de recherche, citons la bourse de 12 mois accordée au Canadian Council of Area Studies 1¹Association canadienne des études africaines (ACEA), l'Association canadienne des études latino américaines et Caraïbes (ACELAC), l'Association canadienne des études latino canadienne des études latino des matricaines de Caraïbes (ACELAC), l'Association canadienne des études latino canadienne des études latino canadienne des études latino canadienne des études latino canadienne des études africaines de Caraïbes (ACELAC), l'Association canadienne des études de le comité canadien de l'Association des études du COMITÉ canadien de l'Association des études du COMITÉ canadien de l'Association des études du

Moyen-Orient (AEMO).

courant de leurs intérêts. Ces directions générales dressent également des listes d'experts-conseils, y compris ceux d'origines ethniques diverses.

Centre de recherches pour le développement international

Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) est un organisme multiculturel de par la nature même de son mandat, qui est de construire un monde durable et équitable.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

Le CRDI se sert régulièrement de ses trois langues de travail : l'anglais, le français et l'espagnol. Au Caire, où il a un bureau, il communique également trouvent en Asie, en Afrique, en Amérique latine et dans les Antilles. Provenant de plus de 50 pays, et amployés du CRDI parlent, ensemble, plus de 60 langues et ont de nombreuses occasions de s'en servir.

Capacité de contribuer
Les programmes du CRDI visent essentiellement
les pays en développement. Cependant, pendant
l'exercice 1997-1998, le CRDI a appuyé plusieurs
projets qui contribuent à la pleine participation de
la population canadienne à la vie dans notre pays.

Le Fonds de citoyenneté des entreprises du Programme canadien de partenariats a aidé des Canadiens de souches diverses à entreprendre des activités axées sur le développement. Il a notamment:

accordé une bourse de recherche à M. Jean-Marc Ela, un chercheur qui est arrivé au Canada il y a quelques années en tant que réfugié du Cameroun, pour entreprendre des ouvrage intitulé Entreprise, cultures et sociétés en Afrique noire : pour un regard métis ; en Afrique noire : pour un regard métis ; et Afrique noire : pour un regard métis ; et l'intérnée de Montréal dans le but d'animer un atelier sur l'identité et l'intérnée le but d'animer un atelier sur l'identité et l'intérnée.

grâtion, placé sous le thème « Mondialisation et migration : une jeunesse déracinée », au Congrès



sont nés dans les pays bénéficiaires, cette philosophie contribue à mieux faire comprendre et respecter la diversité de la société canadienne.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures
L'ACDI peut se prévaloir de nombreuses façons des compétences linguistiques des personnes de différentes origines et de leur compréhension des autres cultures. L'ACDI cherche non seulement bénéficiaires et qui connaissent bien les pays bénéficiaires et qui y ont des liens, pour conseiller ceux et celles qui travaillent à l'étranger et pour y bénéficier les gens d'autres pays de l'expérience

du Canada et de ses connaissances traditionnelles.

L'ACDI a fait venir des représentants d'Afrique du Sud au Canada pour y rencontrer des intervenants du secteur minier, ainsi que des représentants des Autochtones et des groupes écologiques, pour s'entretenir avec eux des questions touchant la négociation des droits miniers, de même que l'utilisation des terres et leur restitution.

En collaboration avec des groupes autochtones du Canada, l'ACDI a contribué à la production des Lignes directrices sur les évaluations environnementales menées avec des peuples indigènes et du manuel Traditional Ecological Knowledge. À l'heure actuelle, ce genre de lignes directrices n'existent nulle part ailleurs dans le monde.

Priorités futures
Afin d'améliorer la mise en œuvre de la Loi sur le multiculturalisme, l'ACDI s'est fixé comme priorité de sensibiliser davantage ses employés, et surtout les nouveaux venus, à la diversité culturelle.

L'ACDI est en train de repenser la formation sur la valorisation de la diversité pour qu'elle cadre mieux avec sa philosophie et ses besoins. Certaines directions générales (p. ex., la Direction générale effectif comprenne des employés d'origines effectif comprenne des employés d'origines effectif comprenne des employés d'origines planification des catrières, elles se tiennent au entraine de la

cas politiques, programmes et pratiques de l'ACDI ugmentent considérablement la capacité des ndividues et des collectivités de toutes les origines le contribuer à l'évolution du Canada. L'ACDI emploie des Canadiens de toutes les origines phinques, engage des consultants du secteur privé qui se spécialisent dans les pays et les régions où on met en œuvre des projets de développement, et a des contacts avec des groupes ethnoculturels et accontacts avec des groupes ethnoculturels et des minorités visibles ayant des liens avec les et des minorités visibles ayant des liens avec les et des configues des minorités visibles ayant des liens avec les et des contacts avec des groupes ethnoculturels et des contacts avec des groupes ethnoculturels et des contacts avec des groupes ethnoculturels et des contacts avec des groupes et origines et des contacts des liens avec les et des contacts des projets de l'ACDI.

Les employés de l'ACDI et leur famille vivent à l'étranger pendant plusieurs années consécutives. Avant d'être affectés dans un pays, on leur donne une formation sur la valorisation et la gestion de la diversité culturelle. Lorsqu'ils reviennent au Canada, l'expérience et les liens sensibiliser davantage à la diversité des Canadiens et à la respecter.

Canadiens et à la respecter.

L'ACDI offre à ses partenaires une formation multiculturelle. C'est ainsi que sa Direction générale de l'Europe centrale et de l'Est a récemment organisé des séances à l'intention des coopérants et des équipes d'observation des élections devant se rendre en Bosnie. La portée de ce genre d'activités dépasse les attributions du personnel de l'ACDI.

Pour aider les Canadiens à mieux s'identifier aux populations des pays en développement, l'ACDI met l'accent, dans ses communications, sur la diversité du genre humain et sur l'apport des Canadiens de toutes les origines au développement international.

evaluations et les examens de ses activités en évaluations et les examens de ses activités en matière de développement tiennent compte des différences qui existent entre les perceptions et les réalités canadiennes et celles des pays bénéficiaires. Comme de nombreux citoyens et de nombreux résidents permanents du Canada

les négociations internationales, comme l'illustrer certains exemples récents :

- Accession de la Chine, de l'Ukraine et de la Russie à l'Organisation mondiale du commerc.
- Végociations sur le libre-échange entre le Canada et les Amériques;
- Visite d'Équipe Canada en Ukraine et en
- Pologne; Wegociations avec l'Association de libre-échange **
- Megociations avec les pays d'Amérique latine,
 Megociations avec les pays d'Amérique latine,
 dans le cadre des accords sur la protoction

dans le cadre des accords sur la profection des investissements étrangers. Le MAECI communique également, dans plusieurs langues, avec les médias canadiens et étrangers. C'est ainsi qu'un geont de liberare.

Per MARCE Communique egaiement, dans plusieurs langues, avec les médias canadiens et étrangers.

C'est ainsi qu'un agent de liaison parlant l'italien a accompagné le ministre Marchi pendant sa visite officielle en Italie et qu'un agent parlant le japonais a rencontré plusieurs fois des journalistes japonais a rencontré plusieurs fois des journalistes japonais a rencontré plusieurs fois des journalistes japonais au Canada. Le MAECI diffuse japonais et l'anglais.

Egalité des chances
Le MAECI souscrit au principe de l'égalité d'accès
à l'emploi et se conforme aux lignes directrices
régissant l'équité en matière d'emploi. Soucieux
d'augmenter sa réserve de nouvelles recrues, le
MAECI a communiqué avec plus de 30 organismes
ethnoculturels minoritaires au Canada pour les
aider à relier leur site Web au sien, où il affiche des
perspectives d'emploi.

Priorités futures Le MAECI intensifiera ses contacts avec les associations et les médias ethnoculturels au Canada.

Agence canadienne de développement international

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) est présente dans de nombreux pays en développement qui se caractérisent par différentes cultures. Le multiculturalisme fait donc partie intégrante du milieu de travail de l'ACDI ainsi que de la planification, de la programmation et de la gestion de ses activités.

Commerce international, affaires étrangères et politique en et politique en matière de défense

es ministères et organismes suivants prônent la souveraineté du pays et fournissent de l'aide aux pays en développement.

Affaires étrangères et Commerce international

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) coordonne les relations entre le Canada, les gouvernements de différents pays et les organismes internationaux. Un des objectifs du MAECI est de faire valoir les valeurs et la culture canadienne dans le monde. À cette fin, le MAECI tient compte du multiculturalisme canadien dans ses politiques, ses promaisme canadien dans ses politiques, ses promaismes et ses actions.

Capacité de contribuer Les représentants de contribuer Les représentants diplomatiques du MAECI rencontrent régulièrement des représentants de groupes eux des politiques internationales de notre pays et pour renforcer les contacts qu'il a à l'étranger. C'est ainsi qu'en 1997, il a notamment eu des contacts avec le Conseil commercial canado-arabe, l'Association des Amis Canadiens de l'Université Hébraïque, la Chambre de commerce Canada-Allemagne, ainsi que des groupes égyptiens, Allemagne, ainsi que des groupes égyptiens,

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

portugais et chinois.

Dans le cadre des activités du MAECI, il est essentiel de connaître d'autres langues que les langues officielles et de bien comprendre différentes cultures. Ces dernières années, le personnes qui parlent une troisième langue. Les agents du MAECI se servent beaucoup de leurs agents du MAECI se servent beaucoup de leurs agents du materiales pendant sur des personnes qui parlent une troisième langue. Les agents du MAECI se servent beaucoup de leurs agents du materiales pendant compétences linguistiques et culturelles pendant compétences linguistiques et culturelles pendant



: sətnsvius sətusəm Loi sur le multiculturalisme canadien en prenant les La SCHL envisage de mieux mettre en œuvre la Priorités futures

- ses nouveaux objectifs; sont conformes à ses nouvelles valeurs et à ressources humaines pour vérifier qu'elles * examiner ses politiques en matière de
- sectoriels dans le domaine des affaires; façon spécifique à ses besoins régionaux et sensibilisation à la diversité pour répondre de élaborer et mettre en œuvre une formation de
- nationale des Autochtones. pour l'élimination du racisme et la Semaine droits de la personne, la Journée internationale et à des événements clés comme la Journée des accroître la sensibilisation aux congés religieux

Le CCEH travaille avec d'autres membres d'Equipe infurelles et du milieu des affaires des autres pays. narticuliers du Canada à connaître les pratiques lutres cultures pour aider les organisations et les lans plusieurs langues et sa connaissance des e personnel du CCEH utilise ses compétences santres cultures, Compétences linguistiques et compréhension

'égions d'Amérique latine et centrale, d'Asie et a communication intergouvernementale avec les récemment du Chili). Le CCEH favorise également es missions commerciales qui viennent au Canada Jans ses activités internationales et collabore avec outre-mer, aide l'industrie canadienne du logement Canada dans le cadre de missions commerciales

Egalité des chances l'Europe de l'Est.

présentés à ses concours, Premières nations, dans les Prairies, se sont Colombie-Britannique et des communautés des candidats de la communauté asiatique en du dernier exercice, un plus grand nombre de postes qu'elle a à offrir. Il s'ensuit qu'au cours pour y trouver des candidats intéressés par les nombre accru d'organisations ethnoculturelles d'un effectif diversifié. La SCHL s'adresse donc à un sens de l'objectif de la Société qui est de se doter La stratégie de recrutement de la SCHL va dans le

apporte. En automne 1997, la SCHL a entrepris une formation à l'échelle de l'organisme pour sensibilises son personnel à la diversité. Le niveau de satisfaction est élevé : 94 p. 100 des participants ont déclarique le cours leur vie personnelle ou professionnelle. Un sondage sera mené ultérieurement pou nelle. Un sondage sera mené ultérieurement pou nelle. Un sondage sera mené ultérieurement pou nelle. Un sondage sera mené ultérieurement pou saissances, les compétences et le comportement qui sont valorisés et respectés au sein de la SCHL.

Statistiques et études La recherche est un élément clé du mandat de la SCHL. Cette activité vise à la fois la réalisation de projets sur le territoire national et dans d'autres pays. Les projets menés sur le territoire national répondent aux besoins en logement des minorités portent notamment sur des guides permettant de faire des affaires dans d'autres pays. Une part importante de ce travail fait appel aux compétences et aux connaissances du personnel de recherche et aux connaissances du personnel avec des organisations et des associations et des particuliers.

Faits saillants concernant les projets

- La discrimination et le logement: le cadre juridique: Ce projet examine la discrimination dans le domaine du logement selon une perspective juridique.
- Etude comparative des logements des quartiers et des réseaux sociaux des immigrants à Toronto et Montréal : Cette étude examine les liens qui réseaux sociaux chez les immigrants des minorités visibles des régions métropolitaines de Toronto et de Montréal.
- Ropports sur les pays: Document publié par le tion (CCEH). Plusieurs nouveaux rapports sur les pays étrangers sont venus s'ajouter cette année. La SCHL compte maintenant plus de présentent une analyse approfondie des besoins et des conditions de logement, de la gestion du risque, de la politique commerciale et des conditions de logement, de la gestion du coutumes du milieu des affaires.

partenariats et d'aborder les problèmes de manière à s'attaquer à plusieurs déterminants de la santé à la fois. Comme la culture et l'origine ethnique constituent des déterminants de la santé qui méritent une attention particulière, les activités de Santé chanada ciblent fréquemment les communautés et moculturelles. À mesure que la population du Canada devient plus diversifiée, les programmes et les projets de Santé Canada axés sur la communauté refléteront cette diversifié.

société canadienne d'hypothèques

Depuis plus de 50 ans, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) s'est engagée à élaborer et à mettre en place des politiques, des programmes et des pratiques efficaces pour répondre aux besoins de logement de sa clientèle diversifiée.

Capacité de contribuer
Les produits de la SCHL visent à répondre aux
besoins des Canadiens de toute origine. Les
ouvrages cités ci-après sont des exemples de
produits élaborés en 1997-1998 à l'intention des
communautés ethnoculturelles.

- Guide de l'Inditation canadienne à l'intention des immigrants. Trouver un logement convenable est l'une des grandes priorités des nouveaux immigrants au Canada. Ce guide leur facilité la fâche en leur expliquant le système de logement du Canada.
- Pormation des constructeurs autochtones Préparation des modules de formation. Les partenariats sont l'une des formules adoptées partenariats sont l'une des formules adoptées par la SCHL pour collaborer avec les organisations ethnoculturelles et les particuliers. En 1997-1998, la SCHL a formé un partenariat avec l'Ontario First Nations Technical Services Corporation de façon à fournit des nouveaux documents de formation technique pour la formation des constructeurs des premières formations de l'Ontario.

Compréhension et respect La SCHL s'est engagée à créer un milieu de travail où l'on apprécie la différence en raison de ce qu'elle

recueille de l'information sur le lieu de naissance et la langue des femmes visées. Pour les besoins de l'étude des données de référence, on communique avec des femmes qui ont aux conditions réunies par les participantes du programme jugées à risque, mais qui n'ont participé à aucun projet.

À plus grande échelle, Santé Canada est l'un des neuf ministères fédéraux participant au projet canadien Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), une initiative de recherche internationale de six ans visant à favoriser la prise de décisions fondée sur des faits concernant l'immigration et l'établissement des immigrants.

Compétences linguistiques et compréhension

des autres cultures
Santé Canada forme des partenariats avec des
groupes ethnoculturels et des minorités visibles
de toutes les régions du Canada pour assurer la
prestation de programmes destinés à corriger les
problèmes mis en évidence. Le Ministère met à
problèmes mis en évidence. Le Ministère met à
nautés à participer à ces activités et pour formuler
des avis et des orientations sur leur langue et leur
culture. De façon générale, le personnel des
culture projets partage la langue et la culture de la

Aveilleur départ est un projet du Programme d'action communautaire pour les enfants de l'Ontario qui s'adresse aux enfants d'immigrants, et à leur famille. Dans le cadre de ce programme, on a mis en place un programme de visites à domicile de personnes de diverses origines culturelles pour travailler avec les familles d'immigrants nouvellement arrivées. Le personnel migrants nouvellement arrivées. Le personnel chargé des visites à domicile du projet Meilleur départ parle une quinzaine de langues.

Priorités futures En raison de son engagement à l'égard de l'approche de la santé publique, Santé Canada est tenu d'être à l'écoute des communautés, de conclure des

Ainistère considère que tous les habitants du anada devraient se reconnaître dans les messages manant de leur gouvernement.

Le Calendrier des saisons sûres de 1997-1998, qui illustre des thèmes relatifs à la sécurité en présentant des photographies de parents et d'enfants représentatifs de la mosaïque culturelle du Canada, mentionne toutes les fêtes religieuses – qu'il s'agisse de la religion chrétienne, juive ou musulmane.

En 1997-1998, des images d'objets graphiques ont été ajoutées à Images de santé, une collection comprenant des photographies sur cédérom qui présentent des messages de promotion de la santé tout en donnant une idée de la diversité de la population canaditée de la diversité de la population canaditée de la diversité de la population canaditée in les possibilités photographes et aux personnes tournont des vidées afin de montrer aux graphistes, aux protographes et aux personnes tournont des vides qui produisent des images pour Santé vides qui produisent obtimiser les possibilités visuelles pour transmettre des images pour santé éclatantes de santé.

visuelles pour transmettre des images éclatantes de santé. Statistiques et enquêtes santé Canada effectue souvent des évaluations de 'état de santé de populations cibles, pendant et après des campagnes d'intervention et des projets. Le Ministère recueille par ailleurs des données sur a diversité culturelle et cible des populations pour à âire en sorte que ses programmes et politiques

soient appropriés et pertinents.

Le Programme d'action communautaire pour les enfants recueille de l'information dans le cadre d'un projet national d'évaluation qui lui programmet d'évaluer de façon efficiente et significative l'incidence des différents types de programmes, notamment en ce qui a trait aux populations ciblées. Les renseignements de soins aux enfants incluent leur pays d'origine, le groupe ethnique ou culturel et la langue de leurs ancêtres.

Dans le cadre de l'évaluation nationale du Programme canadien de nutrition prénatale, on

Santé Canada s'efforce de parvenir à une mise en commun des efforts locaux afin de résoudre les problèmes de santé locaux.

La communauté du centre-est de la ville pardéveloppement économique et social durable. développement urbain afin de promouvoir un explorent la possibilité d'une entente de ses partenaires des secteurs public et privé et à long terme. Par exemple, Santé Canada et Ministère facilite à la fois les initiatives à court dollars pour aider à alléger la crise et le Santé Canada a déjà engagé un million de et accélère la propagation du VIH et du sida. augmentation notable des overdoses de drogue l'allure d'une épidémie, est à l'origine d'une drogues injectables. Cette situation, qui prend en raison de l'utilisation à grande échelle de connaît actuellement une situation de crise appartenant à diverses cultures. Ce quartier de Vancouver, qui abrite une population Yukon se penche sur les besoins du centre-est La région de la Colombie-Britannique et du

émanant des communications sont soigneusement Canada est un pays multiculturel. Les produits ou à la radio, publicité, documents écrits) est que le nications de Santé Canada (messages à la télévision sant au public véhiculés par le service des commuvisés. L'un des messages les plus importants s'adresqui a trait soit au financement soit aux groupes activités se rattachant au multiculturalisme, en ce groupes ethnoculturels et donnent la priorité à des Certains programmes ciblent particulièrement des divers degrés toutes les activités du Ministère. tiques en matière de multiculturalisme influent à pratiques du Ministère, et les politiques et praintégrante de tous les programmes, politiques et l'équité et au respect. Diversité et égalité font partie selon lequel toutes les personnes ont droit à Santé Canada travaille en respectant le principe Compréhension et respect ticipera à la mise au point de cette entente.

les personnes au talent le plus créatif possible. Le

particuliers du marché et des auditoires cibles, par

redigés, conçus et mis à l'essai pour des segments

Le Fonds pour la santé de la population fournit aux organisations bénévoles à but non lucratif un financement ponctuel afin d'accroître leur capacité d'action communautaire sur les déterminants de la santé, en mettant l'accent sur les problèmes de santé des populations vulnérables, y compris les minorités ethnoculturelles et raciales.

Le Centre national d'information sur la violence dans la famille produit des fiches d'information sur la violence familiale en arabe, chinois, allemand, italien, grec, polonais, portugais, punjabi, somali, espagnol, ukrainien et vietnamien, de même qu'en français et en anglais.

l'étape de la vie des individus. adaptés à la culture, de même qu'au sexe et à grammes et politiques mis en place doivent être à l'égard de la dépendance est que les pro-Le principe clé de l'approche de Santé Canada organisations du secteur privé de tout genre. associations de professionnels de la santé et des des organismes d'application de la loi, des des organisations non gouvernementales, fédéraux, d'autres ordres de gouvernement, Santé Canada collabore avec d'autres ministères drogues et des questions de dépendance de d'autres drogues, le Bureau de l'alcool, des son ensemble par la dépendance à l'alcool et à personnes, aux familles et à la société dans Pans sa lutte contre les torts causés aux

Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance assure également un leadership et une coordination à l'échelle nationale concernant l'abus de substances intoxicantes, effectue des recherches sur les facteurs de risque et les causes profondes de la l'information de pointe ainsi que les pratiques exemplaires à l'intention de ses principaux partenaires. L'organisme collabore avec des organismisme, multilatérales pour s'attaquer au problème mondial de la drogue.

En assurant une bonne partie de la prestation de ses programmes grâce à ses bureaux régionaux,

but de permettre de mieux comprendre comment chaque segment de la société fait face à divers problèmes de santé.

Copacité de contribuer Santé Canada side les communautés, y compris les communautés et lucantinorités visibles, à jouir d'une meilleure santé et à améliorer leur qualité de vie.

publication de documents d'inforprogramme ont donné lieu à la plusieurs projets financès par ce disponibles en inuktitut et entants sont maintenant d'action communautaire pour les directrices relatives au Programme grants et de réfugiés. Les lignes notamment les entants d'immienfants d'âge préscolaire à risque, aux besoins de développement des d'assurer des services répondant la vocation est de concevoir et des groupes communautaires dont nautaire pour les enfants finance * Le Programme d'action commu-

compris le punjabi, le cantonais et le somali.

Le Programme canadien de nutrition prénatale, qui aide les collectivités à mettre en place
ou à améliorer les programmes destinés aux
femmes enceintes les plus susceptibles de
santé, en raison d'une santé médiocre et d'une
nauvaise nutrition, donne priorité aux
rélugiés et aux nouveaux immigrants, de
rélugiés et aux nouveaux immigrants, de

d'être parent sont publiées en douze langues, y

mation dans des langues autres que le français ou l'anglais. Par exemple, dans le cadre de l'un

des projets en Ontario, les brochures sur l'art

l'exterieur des reserves.

Objectifs: trouver les solutions

La Fondation s'attaque aux problèmes cernés dans l'enquête en
menant des recherches axées sur l'action en vue d'éduquer le
public, en mettant en place de l'information et des ressources
ainsi que des réseaux afin de promouvoir la défense des intérêts
et d'influer sur la politique. Plus précisément, la Fondation a les
objectifs suivants:

- sensibiliser davantage le public à l'importance de l'élimination
 du racisme;
- mettre en place des partenariats avec des organisations communautaires, des entreprises, des syndicats, des institutions publiques et des établissements d'enseignement;
- tenir à jour une base de données et un répertoire des ressources dans le domaine des relations interraciales;
- tion racishe; techner des façons de lutter contre la discrimination racishe;
- appuyer de bonnes politiques en matière de relations interaciales;
 appoyer de bonnes politiques en matière de relations interaciales;

Unformation sera communiquée par l'intermédiaire du site Web de la Fondation, à l'addresse www.crr.ca

anté Canada

ntre autres approches, Santé Canada aborde les olitiques et les programmes dans la perspective de santé publique. Cette approche intègre toute la amme de facteurs sociaux, économiques, com-ortementaux, physiques et biologiques qui sont aliés entre eux et qui, avec le système de santé ui-même, influent sur la santé des Canadiens. a culture constitue l'un de ces déterminants e la santé.

raciales en offrant des avis aux décideurs.

santé et leurs interactions contribuent à améliorer santé de la population dans son ensemble et éduisent les disparités dans la santé et le bien-être ntre les différents segments de la population et en sur sein. Les initiatives de santé publique visent à prelure tous les segments de la collectivité dans le population et en prelure tous les segments de la collectivité dans le populations de la collectivité dans le collectivité de la collectivité de la collectivité de la collectivité de la collectivité dans le collectivité de la collective de la collective

es programmes qui intègrent ces déterminants de

financement. d'investissements, de dons et de campagnes de publique fédérale et son financement provient employés ne font pas partie de la fonction rapport au gouvernement : ses directeurs et ses Fondation travaille en toute indépendance par au cours de la Deuxième Guerre mondiale. La discriminatoire dont ont été victimes ces Canadiens d'origine japonaise afin de rappeler le traitement remise par le gouvernement au nom des Canadiens du gouvernement fédéral, dont la moitié lui a été reçu une dotation unique de 24 millions de dollar sur le multiculturalisme canadien. La Fondation a Charte canadienne des droits et libertés et de la Loi toutes les formes de discrimination raciale, de la de la Convention internationale sur l'élimination de aide le Canada à remplir ses obligations en vertu au sien de la société canadienne. La Fondation

d'aujourd'hui, quelles sont les questions ou songez au racisme dans la société canadienne consultées la question suivante : « Lorsque vous du gouvernement. Elle posait aux personnes Au cours de sa première année d'existence, la Capacité de contribuer

évidence les préoccupations suivantes: grande attention? » Les réponses ont mis en préoccupations qui nécessitent à votre avis la plus sions des droits de la personne et des représentants organisations des Premières nations, des commisdes groupes communautaires, des éducateurs, des provinces auprès des organisations ethnoculturelles, Fondation a mené des consultations dans toutes les

a trait à l'emploi, à l'éducation, au maintien de institutions publiques, en particulier en ce qui 🐥 le racisme systémique de la politique et des des minorités raciales et des Autochtones;

pregatives de la population à l'égard

- santé, communautaires et sociaux; la discrimination en matière de services de l'ordre et au système de justice;
- l'émergence de groupes haineux organisés;
- des réfugiés. 🌲 la discrimination à l'égard des immigrants et

- production d'un rapport annuel sur l'équité en par les employeurs en vertu de la loi; relatifs à l'équité en matière d'emploi présentés contrôle et évaluation des rapports annuels
- de membres de minorités visibles a presque doublé. de manière soutenue. Le nombre d'Autochtones et au sein de l'effectif, aux termes de la loi, s'est accrue 1987, la représentation des quatre groupes désignés Les résultats à ce jour sont encourageants : depuis matière d'emploi à l'intention du Parlement.

à sider les employeurs à effectuer l'analyse de leur sur l'équité en matière d'emploi qui sont de nature désignés. Le ministre du Travail publie les données Canada en ce qui a trait aux quatre groupes la collecte d'information appropriée par Statistique sonne, le Programme de travail du Ministère dirige et la Commission canadienne des droits de la perdu Trésor, la Commission de la fonction publique En collaboration et en concertation avec le Conseil Statistiques et études

à mieux comprendre l'évolution de la composides produits et services pour aider les Canadiens effectif, notamment:

- programmes d'équité en matière d'emploi; à planiffer, à élaborer et à mettre en œuvre des en matière d'emploi afin d'aider les employeurs un rapport sur les données relatives à l'équité tion de la main-d'œuvre canadienne;
- (sənbimono) des indicateurs démographiques et socioun profil des minorités visibles fournissant
- groupes désignés d'ici 2016; les prévisions démographiques relatives aux
- membres des groupes désignés. au sein d'un secteur industriel donné pour les et d'autres caractéristiques socio-économiques un aperçu de la situation du marché du travail les profils des secteurs industriels qui donnent

fondation canadienne des relations raciales

dans le but de favoriser l'élimination du racisme (FCRR) a été créée par le gouvernement du Canada La Fondation canadienne des relations raciales

cing ans. (SDRHA) qui sera en vigueur pendant des ressources humaines autochtones 1" avril 1999, la Stratégie de développement les peuples autochtones, DRHC lancera, le d'une stratégie d'emploi à long terme pour la Commission, qui demandait l'adoption Donnant suite à la recommandation de le bien-être des communautés autochtones. d'accroître l'indépendance économique et aux ressources et aux débouchés afin l'accès des peuples autochtones aux terres, ment élevés et a signalé le besoin d'élargir chômage des peuples autochtones sont indûautochtones a révêlé que les taux de La Commission royale sur les peuples humaines autochtones développement des ressources Priorités futures : La Stratégie de

personnes vivant en ville et les parents les personnes handicapées, les jeunes, les sroupes dans les collectivités autochtones: programmes qui s'appliquent à certains autochtones prendront en main les tion. En vertu de la SDRHA, les autorités cherche du travail ou poursuit sa formaoccupe un emploi et l'autre moitiè programme de formation, la moitiè des 27 000 Autochtones ayant suivi un locales autochtones, a porté fruit: programmes d'emploi aux autorités de conception et de prestation de délègue plus d'initiative en matière La politique actuelle de DRHC, qui

ont desoin de services de garde d'enfants.

fréquentent un établissement scolaire et

qui travaillent, suivent une formation ou

équitable. d'un milieu de travail dans la mise en place progrès accomplis à l'emploi et sur les désignés relativement des quatre groupes DRHC sur la situation un rapport annuel à d'emploi et présenter d'équité en matière des programmes

moyens suivants: trats fédéraux par les Programme des conmatière d'emploi et du la Loi sur l'équité en la mise en œuvre de vail de DRHC favorise Le Programme du tra-

- rapports d'étape établissement de de données et 🗼 recherches, collecte
- (billion) ub notation du groupes désignés; sur les quatre
- taçon dont ils peuobligations et la cernant leurs employeurs conesp noitemnotni 💠
- employeurs; tionnelles des realisations excepж роттаве аих vent s'en acquitter;
- 🐐 examens de la
- Programme des contrats fédéraux; conformité des employeurs en vertu du

des groupes désignés; de maillage interne à l'intention des membres 1'établissement d'initiatives d'encadrement et culière pour les membres des groupes désignés; pour souligner les dates d'importance partil'organisation d'activités en milieu de travail

occuper des emplois non traditionnels; préparer les membres des groupes désignés à tion ou de programmes de rattrapage afin de 🛊 la création de programmes spéciaux de torma-

sont qualifiés ou peuvent se qualifier. groupes sous-représentés, lorsque ces derniers demandes des candidats appartenant à des d'accorder une considération particulière aux de débouchés et pour une période limitée, a décision, pour un certain pourcentage

de la personne. droits et libertés et par la Loi canadienne sur les droits spéciales sont appuyées par la Charte canadienne des qui en appelleront d'autres. En outre, les mesures un rôle important en apportant des changements injuste d'autres candidats, mais elles peuvent jouer taçon à ce qu'elles ne conduisent pas à l'exclusion Ces mesures doivent être conçues avec soin de

le gouvernement fédéral. aux entrepreneurs qui concluent des marchés avec matière d'emploi, d'appliquer les exigences de la Loi sédéraux est tenu, en vertu de la Loi sur l'équité en sout également visés : le Programme des contrats d'avancement ». Les employeurs du secteur privè toutes origines aient des chances égales d'emploi et lisme canadien, « faire en sorte que les Canadiens de obligations énoncées par la Loi sur le multiculturaorganismes fédéraux à s'acquitter de l'une de leurs en vigueur en octobre 1996 aide les ministères et La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi entrée Egalité des chances

doivent élaborer et mettre en œuvre des plans et comptant au moins 100 employes. Les employeurs handicapées - et elle s'applique aux organismes les membres des minorités visibles et les personnes groupes désignés - les femmes, les Autochtones, représentation au sein de l'effectif des quatre La Loi met l'accent sur l'accroissement de la

plus accessible aux minorités ethnoculturelles. finance des projets qui rendent l'alphabétisation et de besoin comme le multiculturalisme canadien cles pour apprendre à lire et à écrire. Le Secrétariat recherche dans des domaines d'intérêt stratégique les groupes qui doivent surmonter d'autres obstafinancement de nouveaux programmes appuyant la la population canadienne, mais cible en particulie taires à travailler avec le CRSH à l'élaboration et au s'efforce d'accroître le niveau d'alphabétisation de tions du secteur privé et les groupes communau-Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC encourage les institutions publiques, les organisa-Le Secrétariat national à l'alphabétisation: Le son programme des initiatives conjointes, qui

Compréhension et respect

Canada Développement des ressources humaines

et la diversité culturelle.

et au sein de leur collectivité. participer pleinement à la vie en milieu de travail humaines Canada (DRHC) aide les Canadiens à régions du Canada, Développement des ressources l'intermédiaire de ses bureaux dans toutes les Grâce à ses programmes et services assurés par

: stnaviue suivante : groupes de minorités ethnoculturelles de la et veille à intégrer les jeunes qui sont membres de programmes qui s'adressent aux jeunes du Canada Initiatives Jeunesse: DRHC administre de nombreux Capacité de contribuer

- qui participent aux programmes conçus pour jeunes appartenant à une minorité ethnique pourcentage de jeunes Autochtones ou de 🌞 le Ministère se fixe des objectifs concernant le
- ethnoculturelles des participants dans la base le Ministère stocke les données sur les origines
- Programme d'entrepreneuriat chez les jeunes à Le Ministère parraine des projets comme le de données d'Initiatives Jeunesse;
- gntonomes. de diverses origines à devenir des travailleurs Vancouver qui aident de nouveaux immigrants

07

collectivités où on observe une concentration

la sous-représentation en faisant en sorte que les

spéciales qui s'attaquent aux effets permanents de

DRHC encourage également l'adoption de mesures

améliorer l'accès du milieu de travail aux handi-

de politiques comme les horaires de travail flexibles ment équitable de tous les employés et l'adoption

pour tous. A cette fin, DRHC encourage un traite-

initiatives de nature à améliorer le milieu de travail

cles; elles doivent remplacer les obstacles par des

donc au-delà de la simple suppression des obstaen faveur de ces groupes. En ce sens, elles vont

mandent l'adoption de dispositions raisonnables

l'effectif de membres des groupes désignés, com-

la formation, à l'avancement et au maintien dans

tiques et actions qui se rapportent à l'embauche, à

donnent d'ailleurs des exemples à suivre. Ces poli-

employés de toutes origines multiculturelles. Elles milieu de travail respectueux et accueillant pour le

actions constructives qui contribuent à créer un

d'emploi favorisent fortement les politiques et les

les lignes directrices de la Loi sur l'équité en matière

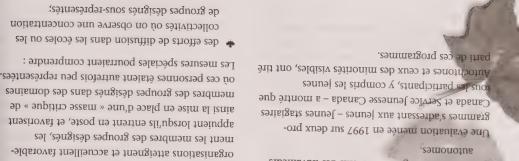
groupes sous-représentés dans le milieu de travail,

opstacles auxquels se heurtent les personnes de

De même qu'elles favorisent la suppression des

et les congés parentaux, les mesures propres à

capés et une formation en sensibilisation.



Citoyenneté et Immigration Canada et d'autres partenaires, qui repose sur quatre centres d'excellence sur l'immigration et l'intégration. En 1998, groupe de travail mixte afin d'inciter les chercheurs en sciences sociales à utiliser les données de Statistique Canada, y compris les données sur la diversité raciale et culturelle.

Le CRSH rassemble les données de façon continue grâce à son processus de gestion des programmes; il est donc équipé pour mener des évaluations périodiques de la performance et pour mesurer l'incidence sociale de ses programmes.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures
Le personnel du CRSH ayant des compétences dans des langues autres que le français et l'anglais répond au courrier et participe à des réunions internationales et à des services de diffusion au

besoin. L'allemand, l'espagnol et l'italien sont les

langues les plus fréquemment utilisées.

ethnoculturelles intéressées des débouchés. ment commence à informer les communautés vacants dans les grands quotidiens. Elle a égaleannoncer par les voies traditionnelles ses postes de ses employés par Internet, mais elle continue à ressources humaines recrute maintenant nombre perspectives d'avancement. La Division des tions de leur emploi actuel et amélioreront leurs sideront à s'acquitter le mieux possible des foncde formation et de perfectionnement qui les se voient donner la possibilité de suivre des cours exigences des postes à combler. Tous les employés choisit les meilleurs candidats en fonction des procédures d'administration du personnel et applique le principe du mérite dans toutes ses La Division des ressources humaines du CRSH Egalité des chances

Priorités futures Le CRSH est intéressé à participer à tout projet de recherche mettant l'accent sur la mise en œuvre de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Il pourrait conclure des partenariats en vertu de

long terme, de faire mieux comprendre la diversité raciale et culturelle de la société canadienne ainsi que la nature et la valeur de la vie humaine.

canadienne dans son ensemble. obtenus puissent être utiles pour la société tous les Canadiens et pour que les résultats compte les intérêts et les préoccupations de de minorités ethniques, de façon à prendre en inclure au besoin la participation de membres recherche financée par les trois conseils doit ethnique. Cette section énonce que la tions d'ordre culturel, religieux, racial et et s'attaque aux questions et aux préoccupasection sur l'intégration de tous à la recherche, politique des trois Conseils. Ce code inclut une la recherche avec des êtres humains – Enoncé de vue de l'établissement du document Ethique de sciences naturelles et en génie du Canada) en médicales et le Conseil de recherches en (en collaboration avec le Conseil de recherches

Les gestionnaires et le personnel du CBSH sont encouragés à trouver des cours susceptibles de les aider à mieux gérer les relations internaciales et la diversité culturelle. Lorsque le Conseil dibore des programmes de formation interne, il prend note des cours recommandés par le personnel. Aucune formation n'a été donnée en 1997-1998 concernant le multiculturalisme puisque le Conseil subissait une restructuration en profondeur, mais les séances de sensibilisation à la diversité doivent reprendre au printemps de 1999.

Statistiques et enquêtes

Nombre de chercheurs universitaires dont les
ravaux sont financés par le CRSH recueillent des
données sur la diversité ethnique et sur les
minorités ethnoculturelles. Ces données sont
utilisées dans des travaux qui font progresser la
connaissance et elles ont une incidence sur le
séveloppement de politiques liées à divers aspects
tu multiculturalisme canadien.

En 1997, le CRSH a continué à financer Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires), projet réalisé en collaboration avec

La plus grande partie des travaux de recherche et de la formation financés par le CRSH fait progresse la connaissance du Canada et d'autres sociétés multiculturelles, et produit des résultats et des corchercheurs qui sont mis à profit par les éducateurs, le chercheurs et les leaders d'opinion. La recherche financée par le CRSH a une incidence sur l'élabors tion de politiques qui influencent de nombreux aspects du multiculturalisme canadien.

En 1997-1998, le CRSH a financé les projets de recherche qui suivent en ce qui a trait au multicul turalisme :

- « Les jeunes immigrants en région au Québec : Processus d'insertion, pratiques/projets migratoires et comparaison avec les provinces canadiennes et autres pays » (Myriam Simard, Madeleine Gauthier, Institut national de la recherche scientifique)
- « Citoyenneté et relations interethniques dans les sociétés pluralistes : Débats actuels et perspectives comparatives » (Marie McAndrew, Université de Montréal)
- Ethnic community organization: Capacity, social context and contingencies in the development of ethnic organizational style » (Michael Bosenberg, Université Concordia; Michael Del Balso, Collège Dawson)
 ** The determinants of political collegement
- « The determinants of political tolerance/ intolerance toward ethnic minorities: A comparative, longitudinal and multifactorial study » (Réjean Pelletier, Université Laval; et collègues Daniel Guérin et Ronald Inglehart)
 « Critical race theory and the Canadian
- constitutional doctrines of equality and multiculturalism » (Melanie Ash)

 * Rights and cultures: Mapping out a liberal position on minority issues » (Marc Ramsay,
- Université Western Ontario)

 « Ethnic identity in adolescence: Process, context and outcome » (Andrew Gotowiec, Université de Toronto)

Compréhension et respect La recherche financée par le CRSH exerce énormément d'influence et permet, entre autres effets à

> sur Jes sujets suivants : Gaslement financé des projets portant notamment Le Programme de promotion de la femme a

- l'utilisation de la nouvelle technologie de l'information en faveur de l'égalité;
- I'expérience des femmes noires en ce qui a trait à la violence familiale et la formulation communautations en vue d'une action de recommandations en vue d'une action de recommandations et la formulation de recommunautaire et la for
- les besoins économiques des jeunes femmes appartenant à une minorité visible.

Priorités futures CFC reconnaît que les femmes du Canada ont des idées différentes sur la question de l'égalité des sexes. Cela étant dit, CFC continuera à travailler en étroite collaboration avec diverses personnes et organisations à mettre en évidence leurs besoins et leurs préoccupations, et à y donner suite.

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) est le principal organisme fédéral de financement des recherches universitaires et de la formation des diplômés dans le domaine des sciences humaines.

Capacité de contribuer Les programmes du CRSH sont accessibles à tous les établissements de recherche postsecondaires du Canada ainsi qu'aux universitaires canadiens de travail des diplômés, le CRSH contribue au développement des connaissances et des compétences dont le Canada a besoin pour stimuler la qualité de la vie sociale, économique et culturelle

L'information que fournit le CRSH sur les communautés ethnoculturelles dans le répertoire de ses programmes et d'autres publications influe sur les objectifs et les méthodes de recherche. Le CRSH des méthodes indicateurs de rendement et des méthodes fiables pour évaluer les résultats de la recherche qu'il a financée.

de sa population.

Analyse fondée sur l'égalité hommes-femmes Part du principe L'analyse fondée sur l'égalité hommes-femmes part du principe que l'égalité des chances ne produit pas nécessairement des résultats identiques. Depuis 1995, tous les ministères et les lois qu'ils appliquent dans l'optique de leur incidence sur les hommes et les femmes. La difficulté pour les décideurs consiste hommes et les femmes. La difficulté pour les décideurs consiste prévus et à ce que les résultats soient aussi équitables que prévus et à ce que les résultats des politiques et de la loi soient prévus et à ce que les résultats des politiques et de la loi soient prévus et à ce que les résultats des politiques de les résultats des politiques de la loi soient prevus et à ce que les résultats des politiques des deux sexes.

Ce type d'analyse doit prendre en compte l'origine ethnoculturelle des hommes et des femmes. Les décideurs doivent s'intéresser aux questions qui suivent :

- Pans quelle mesure la diversité est-elle prise en compte?
- Dispose-t-on de données par sexe concernant les membres des minorités ethnoculturelles?
- Quel usage fait-on des avis des organisations féminines et d'autres groupes militant pour l'égalité des sexes?
- Comment les travaux de recherche consultés ou menés traitent-ils les expériences différentes de la diversité et du sexe?
- Comment développet des solutions innovantes pour s'attaquet aux problèmes de diversité mis en évidence?

nisations à cerner les besoins et à tournir de l'aide à l'échelle locale, régionale et nationale. Parmi les organisations financées en 1997-1998, mentionnons:

- le Conseil canadien des femmes musulmanes;
- l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada;
- le Women's Institute of African United Baptist Association de la Nouvelle-Écosse;
- I'Alberta-Northwest Territories Network of Immigrant Women;
- 💠 le Philippine Women Centre de Vancouver;
- l'Outaouais.

au Canada. Les statistiques sur les immigrants permanents au Canada sont présentées sur le site Web de CIC qui comporte un lien avec le site web du gouvernement du canada à l'addresse www.canada.gc.ca

Condition féminine Canada

Condition féminine Canada (CFC) appuie les politiques et les programmes qui favorisent l'égalité des sexes et la pleine participation des femmes à la du Canada. Les femmes qui sont membres de minorités ethnoculturelles sont souvent confrontées à des obstacles ayant trait à leur situation, qui font qu'elles ne sont pas traitées de manière équitable. C'est pourquoi CFC tient compte de la diversité dans toutes ses activités.

Le Programme de promotion de la femme de CFC finance des projets qui vont dans le sens des trois grands objectifs de l'organisme : améliorer la situation économique des femmes, éliminer la violence systémique à l'égatd des femmes et des filles et obtenit la justice sociale pour toutes les femmes. En 1997-1998, le Programme de promotion de la femme a consacré 680 944 \$ à 36 programmes diblant les immigrantes et les femmes de minorités auxiliors.

Capacité de contribuer

- CFC a récemment parachevé sa politique de consultation, qui s'attaque spécifiquement à la réalité différente des femmes vivant dans une communauté minoritaire.
- CFC envoie de l'information, y compris ses nouvelles publications et son bulletin Perspectives à des organisations nationales appartenant les immigrantés et les femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles. Perspectives est distribué à des groupes nationaux, régionaux et locaux poursuivant le même idéal.

Compréhension et respect de travailler en étroite collaboration avec les orga-

La région du Québec, en partenariat avec les Productions DIP, a participé à la production d'une comédie musicale destinée à sensibiliser d'une comédie musicale destinée à sensibiliser é jèves du primaire à la réalité de l'immigrants et à l'importance du respect des différences. Les elèves ont également reçu un manuel scolaire racontant des histoires d'immigrants. La comédie musicale a été présentée dans plusieurs écoles de Montréal et adaptée en vue de sa présentation dans des parcs et des fêtes locales au cours de l'été.

* En 1997-1998, la Direction générale de l'intégration de CIC a réintroduit le Certificat du mérite civique, destiné à rendre hommage aux particuliers et aux organisations du Canada qu ont participé de façon exceptionnelle à l'intégration satisfaisante de nouveaux arrivants à la société canadienne.

tenu à Calgary en mai afin de rendre hommag aux nouveaux arrivants dont la contribution artistique, sociale ou culturelle à la société canadienne a été exceptionnelle.

CIC est un partenaire dynamique du projet Metropolis (voir le chapitre sur les pratiques exemplaires).

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

des dances cantales de la dimension multiculturelle du travail de CIC, les compétences linguistiques et la compréhension interculturelle des membres du personnel sont d'une valeur inestimable pour le Ministère dans la communication avec les clients et la conduite de recherches.

Priorites futures Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure les nous veaux arrivants s'intègrent de façon satisfaisante au Canada. CIC a mené à bien l'étape pilote d'une enquête longitudinale qui examine le processus d'intégration et les expériences des nouveaux arrivants au cours de leurs quatre premières années

Politique sociale et politique de la santé

L'inbrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels que les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête d'un logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travaux de recherche sur la santé et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration questions sociales, et contribuent à l'élaboration des fravaux de recherche sur la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

Citoyenneté et Immigration Canada

Les clients de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) incluent des personnes de nombreuses ongines ethnoculturelles et le mandat de l'organisme exige que celui-ci établisse des liens puissants avec les groupes ethnoculturels et minoritaires du Canada et du monde entier.

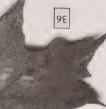
Capacité de contribuer Les programmes de CIC aident les nouveaux Les programmes de CIC aident les nouveaux Canadienrs à participer et à contribuer à la société canadienne. CIC évalue les demandeurs de tous les et travaille avec les gouvernements provinciaux à offrit une gamme de services aux immigrants qui s'établissent au Canada, depuis la formation s'établissent pour les nouveaux arrivants adultes jusqu'à l'orientation professionnelle.

Compréhension et respect

Mémoires d'un pays est une collection en

13 parties, lancée par CIC en 1997-1998, qui

raconte des histoires véridiques d'immigrants
ayant laisse leur marque dans leur nouvelle
collectivité et trace des portraits d'immigrants
et de leurs descendants grâce à des photographies, des lettres, des journaux intimes et des
niterviews. La collection a été radiodiffusée sur
le Réseau de l'information de RDI et en anglais
sur le canal History Television.



l'employé qui assure la liaison avec le Nunavut est un Inuit de langue inuktitut et le conseiller du programme sur les questions autochtones fait suivre les présentations en anglais de séances de langue.

Priorités futures TPSGC a deux grandes priorités en matière de multiculturalisme : l'équité en matière d'emploi et l'amélioration des débouchés pour les entreprises et les particuliers autochtones.

Le plan d'équité en matière d'emploi de TPSGC 1998-2001 inclut des mesures destinées à mettre fin à la sous-représentation des membres des quatre groupes désignés, dans l'embauche, la promotion et la formation, en renforçant le leadership et la responsabilité des gestionnaires, en assurant la pleine participation des quatre groupes désignés et en créant un milieu de travail favorable à la diversisfication de l'effectif sur le plan culturel.

Par ailleurs, TPSGC établit également une liste complète des fournisseurs de services et des organisations autochtones qui proposent des candidats. S'il y a lieu, la liste, qui est classée par province, fournit un profil des candidats et précise les tarifs. Les listes seront distribuées aux gestionnaires du Ministère afin de faciliter le recrutement d'Autochtones.

de TPSGC se rend dans les collectivités autochtones et auprès des entrepreneurs autochtones des Prairies et des Territoires du Mord-Ouest pour y donner des ateliers sur la vente à l'administration fédérale, la présentation de soumissions par voie électronique et la rédaction d'offres convaincantes.

Pour que les Canadiens de toute origine aient accès aux possibilités d'emploi et aux marchés de TPSGC, le Ministère fait rapidement enquête sur les plaintes et y donne suite avec diligence, surtout les plaintes pour discrimination raciale dans l'attribution des marchés.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

des autres cultures

Dans le cadre des activités régulières du Ministère,
le Bureau de la traduction de TPSGC assure des
services de traduction à l'appui de la prestation de
programmes multiculturels, tant à l'échelle fédérale
que provinciale. En outre, le Centre d'apprentissage
linguistique de TPSGC fournit des documents de
référence et de formation dans des langues autres
référence et de formation dans des langues autres
référence et de formation par des langues autres
référence et de formation par des langues autres
référence et de formation par des langues autres
référence et de formation dans des langues autres

Pour les besoins du service à la clientèle, les employés de TPSGC travaillent également (de façon non officielle) dans des langues autres que français ou l'anglais. Cette pratique est plus fréquente dans les régions du Pacifique et de "Ouest ainsi que dans la région métropolitaine de l'Onest ainsi que dans la région de l'Ouest par exemple, l'oronto. Dans la région de l'Ouest par exemple,

femmes et de francophones. l'intention des groupes d'Autochtones, de également des séminaires et des présentations Actuellement, la région du Pacifique organise organisations des groupes désignés du Canada personnel de TPSGC appelé à travailler avec de compte des aspects culturels à l'intention du met en place un cadre d'activités tenant aux marchés publics fédéraux, ce programme les organisations d'entrepreneurs à avoir accès

l'équité en matière d'emploi. et le recrutement des groupes désignés visés par l'information sur la représentation, les promotions naires se reportent au Bilan social pour y trouver de d'équité en matière d'emploi. Les hauts fonctiond'indicateurs particuliers, y compris les critères social, rapport semestriel fondé sur l'analyse Autochtones. Par ailleurs, TPSGC produit le Bilan consultants qui se présentent eux-mêmes comme pour mettre en évidence les fournisseurs et TPSGC a modifié ses bases de données internes gouvernement auprès des entreprises autochtones, A l'appui de la Stratégie d'approvisionnement du Statistiques et enquêtes

clure des marchés avec le gouvernement fédéral. nistration fédérale et de chances égales pour conde l'égalité d'accès aux clients membres de l'admitant les particuliers que les entreprises, bénéficient TPSGC veille à ce que les fournisseurs canadiens, Dans ses activités générales d'approvisionnement, Egalité des chances

Le Ministère mène d'importantes activités grammes désignés pour les clients autochtones. qualifiés aux marchés se rapportant aux proélargit l'accès des entrepreneurs autochtones nement auprès des entreprises autochtones, qui

TPSGC participe à la Stratégie d'approvision-

autochtones employé par la région de l'Ouest du programme concernant les questions tences requises. Par exemple, le conseiller aider les Autochtones à acquérir les compéauprès des communautés autochtones pour

> Canada Ιταναυχ publics et Services gouvernementaux

pratiques commerciales. se concentre sur l'équité en adoptant de bonnes programme touchant le multiculturalisme, mais grammes. TPSGC n'administre directement aucun ont besoin pour assurer la prestation de leurs pro-Canada la plupart des biens et services dont ils ministères et organismes du gouvernement du de services communs qui fournit aux autres gouvernementaux (TPSGC) est une organisation Le ministère des Travaux publics et des Services

Compréhension et respect

TPSGC a intégré un volet multiculturalisme et et la sensibilisation aux cultures autochtones. tions interculturelles, les relations interraciales travail au sein d'un effectif diversifié, les reladomaines comme la gestion de la diversité, le sont prévues à l'échelle du Ministère dans des matière d'emploi. Des activités d'apprentissage clés, y compris la diversité et l'équité en naires dans un certain nombre de domaines du comportement des employés et des gestionqui énoncent clairement ses attentes à l'égard TPSGC a approuvé les compétences générales

et projets du Ministère, la Direction générale Lorsqu'elle organise et appuie les événements gestionnaires « agents de changements ». Leadership, la Prestation de services et Les TPSGC, le Guide de l'employé de TPSGC, le notamment dans l'Introduction à la gestion à équité en matière d'emploi à ses cours internes,

culturels du personnel du Ministère. du Canada et prennent en compte les besoins de TPSGC reflètent le caractère multiculturel de communication imprimés et électroniques des communications veille à ce que les produits

autochtones, les conseils de développement et cultures. Conçu pour aider les communautés want à mieux faire comprendre les autres tion des fournisseurs un programme pilote La région de l'Ouest a mis en œuvre à l'inten-

- langue matemelle, langue parlée en famille et utilisation des langues officielles et non officielles;
- Autochtones;
 origine ethnique et minorités visibles.

Canadiens. Par exemple:

- Ces éléments tirés du recensement donnent l'information requise par les groupes communautaires, les entreprises et les gouvernements pour mettre en place des programmes, des nouveaux produits et des services qui sont importants pour tous les
- les données sur la langue sont utilisées pour déterminer le besoin de formation linguistique ainsi que pour les services en français, en anglais et dans les langues non officielles;
- l'information sur la citoyenneté est utilisée pour la planification électorale;
 les données sur les immigrants et les résider
- Jes données sur les immigrants et les résidents non permanents sont utilisées pour comparer la condition socio-économique des immigrants au fil du temps, pour examiner les politiques et programmes d'immigration et d'emploi, et pour planifier l'éducation, la santé ainsi que les services connexes.

Priorités futures Statistique Canada cerne les domaines de recherche statistique en consultant ses clients. Par exemple, les sous-ministres adjoints principaux présentent un rapport sur les questions de politique qui seront vraisemblablement étudiées au cours des prochaînes années en raison des tendances économiques, démographiques et sociales.

Des données sont requises pour avoir une idée des facteurs influant sur l'intégration des nouveaux citoyens à la société canadienne: il faut déterminer pourquoi certains nouveaux citoyens s'intègrent avec succès alors que d'autres éprouvent davantage de difficulté.

lue chaque région reçoit une attention appropriée les médias et du public. Pendant les recensements, daistique Canada fournit des documents en 9 langues. Le personnel des lignes d'assistance salte plusieurs langues et dialectes, et le personnel égional chargé du recensement travaille souvent na collaboration avec des groupe ethnoculturels our mettre en place des centres d'aide communataire. Les agents recenseurs (et les intervieweurs l'autres enquêtes menées par Statistique Canada) ont munis de fiches comportant l'information ians plusieurs langues. Dans de nombreux cas, istatistique Canada engage des agents recenseurs istatistique Canada engage des agents recenseurs et les langues les plus courantes des coltaities où ils se rendent.

Outre le recensement, de nombreux autres progammes et activités de Statistique Canada appuient e multiculturalisme et la diversité. Mentionnons notamment le projet Metropolis (voir le chapitre un les pratiques exemplaires), l'équité en matière l'emploi, la cohésion sociale et la base de données ongitudinales sur l'immigration.

Projet d'indicateurs de cohésion sociale : La diversité sat un facteur de cohésion dans la société canadime. Statistique Canada, en tant que membre du formement fédéral, a travaillé à un projet en vue de moduire une série de mesures préliminaires de cohésion sociale. Le rapport final devait être présenté en automne 1998.

a base de données longitudinales sur immigration: Statistique Canada a élaboré cette ase de données pour le compte d'un bitoyennété et Immigration Canada. Cette base données, qui peut étayer une analyse sectorielle, istorique et longitudinale, est une vaste source 'information sur la situation financière des 'informes ayant immigré au Canada depuis 1980.

totistiques et enquêtes n 1997-1998, quatre éléments du recensement yant été diffusés étaient liés au multiculturalisme :

immigration et citoyennete;

et le groupe de population.

Préparation en vue du recensement de 2001

Afin de se préparer en vue du recensement de 2001, Statistique Canada a entrepris deux grandes activités en 1997-1998:

Consultations: Statistique Canada a consulté plusieurs ministères et organismes fédéraux – dont Citoyenneté et l'egional (Québec), appelé maintenant Développement économique Canada, Developpement des régions du Québec, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, le ministère du Patrimoine canadien et Condition féminine ministère du Patrimoine canadien et Condition féminine canada – ainsi que des groupes d'immigrations ou rattachés au multiculturalisme sur les variables ethnoculturelles dans le recensement. Les sujets abordés portent notamment sur le recensement. Les sujets abordés portent notamment sur

Évaluation relative à la qualité : Statistique Canada a consulté les Canadiens d'origines ethnoculturelles diverses afin de tester la validité des questions du recensement sur l'identité ethnoculturelle.

citoyenneté, les langues non officielles, le lieu de naissance

l'identité autochtone, l'origine ethnique, l'immigration et la

données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays ». Statistique Canada va dans le sens de la pays ». Statistique Canada va dans le sens de la multiculturalisme comme l'immigration, l'origine et la fangue parlée, à tous les ordres de gouvernement, aux entreprises, aux syndicats, aux souvernement, aux entreprises, aux syndicats, aux sociale, aux associations professionnelles, à la sociale, aux associations professionnelles, à la conal public. Les statistiques et les études sont grand public. Les statistiques et les études sont essentielles au développement et à l'évaluation des programmes, politiques et pratiques qui appuient programmes, politiques et pratiques qui appuient

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures
Le recensement, organisé tous les cinq ans, présente un profil socio-économique et culturel de la population canadienne. Après chaque recensement, l'information est diffusée par vagues si bien ment, l'information est diffusée par vagues si bien

le multiculturalisme.

des noms de personnes qui parlent la langue de la popuparlent la langue de la population des communautés une communauté où la population parle le chinois, la nomination de membres de cette communauté à de tels postes serait souhaitable.

Des employés d'Élections Canada parlant espagnol et portugais ont sidé à préparer et à organiser la IV^e Conférence de l'Union interaméricaine des organismes électoraux dont Élections Canada était l'hôte en juillet 1998.

Elections Canada donne aux nouveaux présidents d'élections une formation en matière de diversité culturelle de façon à ce qu'ils sur la question et adoptent ses principes dans leut travail.

Prioriés futures Élections Canada continuera de travailler avec les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral ainsi qu'avec les organisations non gouvernement fédéral ainsi qu'avec les organisations culturel du Canada, afin d'administrer et d'améliorer les programmes d'information s'adressant aux citoyens dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, ou qui sont récemment arrivés au Canada.

La composition de la population des districts electoraux n'est pas statique. Par conséquent, blections Canada doit continuer à évaluer les besoins des collectivités pour actualiser ses stratégies afin de favoriser la pleine participation de tous gies afin de favoriser la pleine participation de tous et consoliens au processus électoral.

Statistique Canada

La Lot sur le multiculturalisme canadien demande aux nstitutions fédérales de « recueillir des



supplémentaires ont été commandées. taires ethnoculturels. En tout, 80 000 brochures médias qui s'adressent à des groupes minoriethnoculturelles du Canada ainsi qu'aux communiquée à plus de 2 000 associations en 20 langues. Cette information a été et l'information sur le processus électoral,

langues officielles. et les gens qui ne maîtrisent aucune des deux benx voteri, conçue pour les nouveaux citoyens nouvelle trousse de simulation électorale Je 🝁 Elections Canada a produit et distribué la

sapnia ta saupitsitats

- l'électorat. pour déterminer les besoins linguistiques de en plus de consulter les présidents d'élections des principales administrations municipales, Immigration Canada, de Statistique Canada et tion à partir des données de Citoyenneté et avec soin les tendances relatives à l'immigra-Avant une élection, Elections Canada dégage
- aux électeurs. Canada et le programme d'information destinè d'évaluer la campagne publicitaire d'Elections organismes d'établissement des immigrants afin neté, à des centres communautaires et à des langue seconde, à des bureaux de la citoyenécoles donnant des cours de français et d'anglais s'intéressant aux relations interraciales, à des associations ethnoculturelles, et à des groupes I 800 questionnaires ont été envoyés à des Elections Canada après la dernière élection, Ans le cadre de l'évaluation menée par

Lignes directrices pour le choix des agents réviseurs quer avec le public. Par exemple, l'article 8 des un article sur l'aptitude des candidats à communition applicables aux employes des elections incluent tiques et culturelles. Les lignes directrices de sélecla considération voulue aux compétences linguisrenseignements, Elections Canada accorde toute Lorsqu'il embauche des agents de liaison ou des ges antres cultures Compétences linguistiques et compréhension

: ənb əsuouə

es documents, s'assure que les contacts sont aussi sgalement des consultants spécialisés pour traduire sapprentissage à l'étranger, la CFP recrute changes internationaux et des possibilités lorsqu'elle prend des dispositions pour des jocuments soient préparés et livrés correctement. groupe client de veiller à ce que les exposés et les employés de la même origine ethnique que le julturelle en particulier, la CFP demande aux our les tâches se rapportant à une minorité ethno-

sautut satinoire inguistiques et culturels pertinents sont respectés. moductifs que possible et que tous les éléments

nonnier relativement à l'équité en matière d'emploi. commission continuera également son travail de rogramme remanié d'orientation de gestion. La l'apprentissage à mettre en œuvre dans le cadre d'un paracles à l'apprentissage et d'élaborer des modules omités consultatifs sur l'apprentissage pour cerner les at de minorités ethnoculturels, de collaborer avec les nu de cerner les obstacles au recrutement de groupes ecrutement de la fonction publique de 1998-1999 'exercice 1998-1999 sont d'examiner la campagne de a Loi sur la multiculturalisme canadien au cours de es priorités de la CFP pour la mise en œuvre de

lections Canada

roit de vote. thnoculturelle, sachent qu'ils peuvent exercer leur se citoyens canadiens, quelle que soit leur origine ur le multiculturalisme canadien en veillant à ce que e transparence. L'organisme met en œuvre la Loi urveillance de ce processus à des fins d'équité et s processus électoral aux Canadiens et d'assurer la lections Canada a pour mandat de faire connaître

sprésentants politiques : toyens canadiens à participer au choix de leurs ans plusieurs langues afin d'encourager tous les lections Canada communique de l'information apacité de contribuer

de recensement a été traduite en 23 langues en avril 1997, l'information sur le processus En vue de la liste électorale permanente,

données sont ventilées selon l'âge et le sexe, le type d'emploi, le lieu et le ministère employeur, le groupe linguistique, le groupe et la catégorie professionnelle ainsi que les exigences linguistique du poste.

Pour effectuer la recherche et l'analyse relatives à l'équité en mattère d'emploi, la CFP utilise les données recueillies par le Secrétariat du Conseil d'années recueillies par le Secrétariat du Conseil d'approprie d'années de l'un des projets d'etude portant sur l'équité en matière projets d'étude portant sur l'équité en matière d'emploi. En collaboration avec Statistique Canac de Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission canadienne des droits de la personne et canadienne des droits de la personne et la CPP compare également l'effectif de la fonction publique avec la main-d'œuvre canadienne.

Et cette liste ne mentionne qu'une partie des programmes statistiques permanents de la CFP. Toutes les données recueillies sont utilisées à des fins d'analyse et de recherche: prévisions relatives à la représentativité de la fonction publique de demain, planification de la relève au niveau des cadres supérieurs et équité en matière d'emploi.

On peut consulter les études statistiques de la CFP à la bibliothèque de l'organisme ou sur son site Web.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures Les employés de la CFP de Toronto aident les clients en communiquant avec eux en différentes langues. Outre l'anglais ou le français, certains parlent hindi, punjabi, konkani ou persan. Dans le autochtones. Par exemple, au Munavut, elles sont autochtones. Par exemple, au Munavut, elles sont autochtones. Par exemple, au Munavut, elles sont fesseurs de langue de toutes les régions du monde, dont beaucoup sont membres de minorités visibles dont beaucoup sont membres de minorités visibles.

Ces personnes permettent aux étudiants d'entrer

en contact avec diverses cultures.

elle surveille l'incidence de la Loi sur le multiculturalisme canadien sur ses activités de recrutement et dans l'ensemble de l'administration publique fédérale;

- elle prépare des séances d'information sur le multiculturalisme pour les ministères clients;
 elle produit des lignes directrices sur l'évalua-
- bureaux régionaux;

 bureaux régionaux;
- elle participe à un forum de deux jours sur la discrimination raciale dans la fonction publique, parrainé par l'Institut professionnel de la fonction publique et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Au niveau des bureaux régionaux et de district, la CFP a mené les actions suivantes :

- elle a participé à la production d'une vidéo pour sensibiliser les gestionnaires du gouvernement fédéral aux membres des minorités visibles (Montréal);
- elle a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en participant à Colour of Freedom, événement partainé par l'Urban Alliance on Race Relations, et a participé à un événement spécial de remise de prix rendant hommage à des membres de minorités visibles (Toronto).

Le personnel chargé du recrutement et de la gestion à la CFP a suivi une formation en sensibilisation aux autres cultures.

Statistiques et enquêtes La CFP administre des bases de données sur les nominations dans la fonction publique régies par jour des renseignements détaillées se rapportant à l'effectif de la fonction publique, notamment les cessations d'emploi, les appels, la formation professionnelle et la formation linguistique, Toutes les sionnelle et la formation linguistique, Toutes les

minorités visibles. des efforts de sensibilisation spéciaux ciblant les les carrières, à des ateliers de recrutement et à minorités visibles et il participe à des salons sur bulletins d'organisations regroupant des emplois de l'administration fédérale dans des district de la CFP publie des articles sur les Le personnel des bureaux régionaux et de particuliers appartenant à des minorités visibles. particuliers - et 153 lettres à des groupes ou envoyées à des Autochtones - groupes ou du Québec, par exemple, 101 lettres ont été sations des minorités visibles. Dans la région affiches sur les emplois directement aux organi-Le but est également de faire parvenir les tion des demandes et connaître leur opinion. recrutement ainsi que les processus de présentaminoritaires pour expliquer les programmes de

minorités visibles. embauchées appartenaient toutes à des succès instantané. Les premières personnes d'informatique de Vancouver, qui a connu un également des projets spéciaux comme le projet 🍁 Les bureaux régionaux et de district mènent

pour assurer une représentation équitable. sur l'apprentissage et de ses groupes de travail, revue la composition de ses comités consultatifs d'emploi et l'organisme passe régulièrement en CFP reflètent les principes d'équité en matière programmes de formation linguistique de la La méthode et les documents utilisés dans les

autochtones. du Nord Canada en ce qui a trait aux étudiants renforce les programmes d'Affaires indiennes et Programme de recrutement postsecondaire activités des ministères clients; par exemple, le La CFP utilise ses programmes à l'appui des

société canadienne de différentes façons: sion et le respect de la diversité des membres de la Au niveau national, la CFP favorise la compréhen-Compréhension et respect

gestion de la diversité; elle préside le Comité interministériel sur la

> nsibles aux problèmes relatifs à la diversité, et qui lasiste à former des gestionnaires qui soient mespond également au mandat du Centre, qui enclu par les gestionnaires du CCG. Cette priorité littère d'emploi à tout accord de responsabilité talisme est d'intégrer les objectifs d'équité en Lgrande priorité du CCG en matière de multicul-

> > Enrités futures

onbes désignés. illeu de travail accueillant pour les membres des éeront au sein de l'administration fédérale un

n Cauaga ommission de la fonction publique

ant aux exigences de leur travail actuel et futur. onctionnaires d'acquérir les compétences réponrammes d'apprentissage afin de permettre aux natière d'emploi; et d'assurer la prestation de proans la fonction publique et de la Loi sur l'équité en on dont elle est saisie en vertu de la Loi sur l'emploi 'offrir des recours et un examen pour toute quesualifiées à des postes dans la fonction publique; anada a pour mission de nommer des personnes 1 Commission de la fonction publique (CFP) du

eprésentative de la population qu'elle sert. témocratie fonctionnant adéquatement est principe du mérite. La fonction publique d'une gens de toute origine fait partie intégrante du rement professionnel. Or, l'égalité d'accès pour les es décisions relatives à l'emploi et au pertectiona CFP applique le principe du mérite dans toutes apacité de contribuer

vertu de l'Initiative des mesures speciales. Conseil du Trésor à évaluer les programmes en l'organisme a également aidé le Secrétariat du l'équité en matière d'emploi. En 1997-1998, quatre groupes désignés par les exigences de surveille et évalue les progrès relativement aux d'une fonction publique représentative, la CFP Pour atteindre son objectif de mise en place

des organisations communautaires de groupes de district de la CFP tiennent des réunions avec Entre autres activités, les bureaux régionaux et

Administration gouvernementale

es ministères et organismes regroupés sous cette frubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres et de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont l'administration gouvernementale et de s'assurer l'administration gouvernementale et de s'assurer normes. Élections Canada organise les élections commes. Élections canada organise les élections et les référendums au niveau fédéral.

Centre canadien de gestion

Le Centre canadien de gestion (CCG) a pour vocation d'assurer l'acquisition et le maintien d'un savoir-faire en gestion au sein de la fonction publique fédérale. Il effectue des études et offre des programmes d'apprentissage pour que l'infrastructure de gestion de la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne et que les gestionnaires servent le Canada comme ils s'y sont engagés.

Capacité de contribuer

Les modules de formation du CCG se rapportant à la gestion des affaires publiques portent sur l'évolution de la démographie au Canada. Les participants sont incités à discuter de la diversité et de la richesse que celle-ci apporte en ce qui a trait à la mise en place de solutions et aux communications entre les gestionnaires et le personnel.

En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Secrétariat du Nunavut d'Affaires mdiennes et du Nord Canada, le CCG est responsable du Programme Sivuliuqtit, à préparer des leaders inuit à occuper à préparer des leaders inuit à occuper éventuellement un emploi dans la fonction publique du Nunavut. Sivuliuqtit intègre les éventuellement un emploi dans la fonction valeurs culturelles des linuit, leur vision du

monde et les pratiques exemplaires de perfectionnement en gestion. Le programme de tro ans comprend le réseautage et l'encadrement, des stages en milieu de travail, le téléapprenti sage ainsi que des sessions d'apprentissage traditionnel se déroulant au CCG, à Ottawa, ainsi qu'au campus Keewatin du Collège de l'Arctique du Nunavut, à Rankin Inlet. Le 31 mars 1999, le CCG confiera le programme Sivuliuqtit au Collège de l'Arctique du Nunavut.

Le CCG prend en charge le volet du programm Diversité en matière de leadership se rapporta à l'initiation au leadership et à l'apprentissage en gestion. Il s'agit d'une mesure spéciale pris par la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'aider les membres des minorités visibles, les personn handicapées, les Autochtones et les femmes occupant des postes non traditionnels à se occupant des postes non traditionnels à se dualitier pour devenir des cadres. Grâce à la formation et à des stages en milieu de travail, formation et à des stages en milieu de travail, commation et à des stages en milieu de travail, formation et à des stages en milieu de travail, commation et à des stages en milieu de travail, formation et à des stages en milieu de travail, commation et à préparé 70 candidats promet-

Le module d'apprentissage du CCG sur la culture interne de la fonction publique présente aux gestionnaires des façons de rendr la culture d'une organisation plus accueillante pour les employés appartenant à des minorités visibles.

teurs à occuper des postes plus élevés.

Compréhension et respect

Les participants à tous les programmes du CCC passent une journée au pavillon des anciens du Centre d'accueil autochtone d'Odawa, où un ancien leur donne un cours d'introduction aux questions autochtones. En outre, ils rencontrent un représentant d'Affaires indiennes et du lord Canada ou du Bureau du Conseil privé qui leur donne un aperçu des programmes et prioritées du gouvernement fédéral découlant aur les peuples autochtones et de la réponse du sur les peuples autochtones et de la réponse du sur les peuples autochtones et de la réponse du sur les peuples autochtones et de la réponse du

cours de l'exercice 1997-1998, il a atteint, voire de promotion de membres des groupes désignés.

Priorités futures Transports Canada envisage d'élargir les possibilités d'emploi et de promotion offertes aux Canadiens de toute origine par divers moyens :

- tévision des systèmes d'emploi;
- création de répertoires et de programmes afin d'élargir les bassins de candidats;
- personnes d'origines ethnoculturelles diverses;
- accroissement de la participation de membres des groupes désignés aux comités de sélection;
- participation à des salons des carrières;
- services d'orientation professionnelle, élargissement des possibilités de perfectionnement des compétences et mise en place d'un programme d'encadrement.

Transports Canada évalue régulièrement les gestionnaires relativement à la mise en œuvre des principes d'équité en matière d'emploi et encourage la formation de tous ses employés en ce qui a trait à la diversité.

)n élaborera des programmes similaires pour l'autres niveaux de la direction.

transports

Ce secteur compte un des principaux transporteurs erroviaires du pays, ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes ranadiennes dans le domaine des transports. Il egroupe également les sociétés chargées d'assurer a gestion des administrations de pilotage qui ident les capitaines à diriger leur navire dans nos nérieures. Le champ d'activité des administraions de pilotage, dans l'Atlantique ou le Pacifique, ions de pilotage, dans l'Atlantique ou le Pacifique, dans le Saint-Laurent ou les Grands Lacs couvre de vastes régions géographiques.

Transports Canada

Transports Canada veille à l'existence d'un réseau le transport universel dans toutes les régions du Canada. En 1997-1998, le Ministère a concentré ses efforts sur la diversification de son effectif et les lations sur la diversifie yet aulleurs, les expositions, les projets audiovisuels et les publications ont tous reflété le multiculturalisme du Canada.

Égalité des chances Guidé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et par La Relève, Transports Canada cherche à recruter des employés qualifiés appartenant à des minorités ethnoculturelles sous-représentées. Au

Services et normes

et d'établir des normes dans ce domaine. pour rôle de réglementer les activités commerciales prises et aux organisations syndicales. Ils ont aussi offrent des services au public canadien, aux entre-Les organismes regroupés sous cette rubrique

Société canadienne

pays et dans le monde. et des colis partout au sages, de l'information toute sûreté des mesassurant la livraison en lation canadienne en des postes sert la popu-La Société canadienne

moyen de dons ou de l'évolution du pays au nisations à participer à des centaines d'orgaenne des postes aide La Société canadi-Capacité de contribuer

canadienne des postes, mentionnons: par le Programme de contribution de la Société commandites. Parmi les organisations appuyées

- **Reginniw** 🝁 l'Italian Canadian Cultural Centre de

annuelle du Nouvel An chinois Sunbrite.

une exposition à l'occasion de la foire

de Vancouver, un stand d'exposition et

communautaires chinois de Toronto et

célébrer l'entrée dans l'Année du Tigre,

été organisés afin de promouvoir et de

Plusieurs événements et activités ont

la Nouvelle Année lunaire chinoise.

Timbre commémoratif du

Nouvel An chinois

1988 un timbre marquant le début de

canadienne des postes a émis en janvier

Pour la seconde année de suite, la Société

y compris des lancements dans les centres

Calgary ainsi qu'une promotion et de vente au centre culturel chinois de

- Multicultural Youth Association de London; le concours littéraire (poésie ou essai) de la
- le Centre autochtone de Winnipeg;
- du Québec, l'Association d'affaires des premiers peuples

: sielgne'l services dans des langues autres que le français et La Société canadienne des postes offre souvent ses compréhension des autres cultures Compétences linguistiques et

e déroulent en langues chinoises. Colombie-Britannique, 90 p. 100 des activités Au bureau de poste Aberdeen de Richmond, en 97

sətsod səp

des services en inuktitut et distribuent des des postes sur le Territoire du Nunavut offre Tous les bureaux de la Société canadienne les langues des Premières nations.

Une brochure faisant la publicité des services préparation. officiel des collectivités du Nunavut sont en extérieurs indiquant le nom géographique du français et de l'anglais. Des panneaux brochures en inuktitut et en oji-cri, en plus

Saskatchewan, assurent des services dans

Standoff, en Alberta, et de Cowessess, en

personnel des comptoirs postaux de la Sociét L'allemand est fréquemment utilisé par le

postaux de la région métropolitaine de

distribué par le personnel des comptoirs

La Société a conçu à l'intention de la

communauté chinoise un calendrier qui est

Les comptoirs postaux de Brocket et de

à Winkler et Altona, au Manitoba.

Vancouver,

de ces collectivités ont été consultés. du service postal de York. Des représentants collaboration avec le conseil de la clientèle et en persan a été réalisée et distribuée en de la Société canadienne des postes en soma

dans la langue de chacun des enfants. ment leurs services pour répondre à ces lettres Société canadienne des postes offrent bénévol vingtaine de langues. Des employés de la Nord, Canada, HOH OHO), dans plus d'une du monde entier écrivent au père Noël (Pôle Chaque année, près d'un million d'enfants

intégrés de formation sur la gestion de la diversité. formation de tous les superviseurs un programme ont mis en évidence la nécessité d'intégrer à la sondage menés auparavant auprès des employés observations découlant de consultations et d'un 1997-1998. Les commentaires sur ce cours et les été présenté dans le cadre d'un projet pilote en travail, un module sur la gestion de la diversité a d'assurer le respect des personnes en milieu de est l'un des plus diversifiés du pays. Dans le but L'effectif de la Société canadienne des postes Egalité des chances

italien, japonais, polonais, allemand, espagnol, croate, portugais, chinois, néerlandais et coréen;

Learning about the Law: British Columbia's Laws and Legal System, qui est offert en plusieurs langues – chinois, vietnamien, espagnol, pendjabi, polonais, persan, arabe et coréen.

Les employés de Revenu Canada communiquent avec les stations de radio et de télévision dans des langues autres que les langues officielles afin de s'assurer que les Canadiens qui ne parlent ni le français ni l'anglais soient au courant des services offerts par le Ministère.

Priorités futures En 1997-1998, Revenu Canada a concentré ses efforts sur l'amélioration de la représentation des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi. L'équipe qui se penche sur l'équité et la diversité a consulté des intervenants et formulé plusieurs recommandations:

- élargir l'équité en matière d'emploi pour inclure la diversité;
- processus de gestion;
- confier à chacun la responsabilité de l'équité en matière d'emploi et de la diversité;
- créer des postes à plein temps de haut niveau
 mour l'équité en matière d'emploi et la diversité
- pour l'équité en matière d'emploi et la diversité;
- matière d'emploi et la diversité; améliorer les méthodes de financement;
- renforcer la responsabilisation des gestionnaires en rattachant la gestion de la diversité aux examens du rendement.

Ces recommandations sont à l'étude et l'on envisage de les appliquer lorsqu'on remaniera les politiques pour insister davantage sur la gestion de la diversité. En outre, l'Initiative en matière d'équité de Revenu Canada sera mise en œuvre en 1998-1999 afin d'améliorer l'accès aux services pour tous les Canadiens.

Le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt sur le revenu du Ministère offre Canadiens à remplir leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les employés aident bénévolement tous les recemment arrivés au Canada et ne connaissent pas bien le système fiscal.

Compréhension et respect Revenu Canada offre à tous ses employés une formation en sensibilisation à la diversité. Plusieurs cours ont été proposés en 1997-1998 :

- une séance d'une demi-journée sur les pratiques
- et l'éthique des Chinois dans le domaine des affaires; une formation en sensibilisation à la diversité
- une formation en sensibilisation à la diversité destinée aux inspecteurs des Douanes qui traitent avec le public.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

Revenu Canada administre un répertoire des compétences de ses employés dans une troisième angue et peut offrit des services d'interprétanat et de traduction dans plus de 20 langues. En outre, le Ministère tient à jour une liste des employés des sont en mesure d'animer des séances de formation, de participer à des foires et à des conférences et de communiquer avec la communauté internationale. En outre, les Services frontaliers des Douanes continuent d'affecter à l'accueil, dans tous les aéroports internationaux, des employés qui parlent une mrettationaux, des employés qui parlent une internationaux, des employés qui parlent une moisième langue.

Certaines publications de Revenu Canada sont officielles, notamment :

des guides et manuels pour aider les partenaires commerciaux de l'Accord de libre-échange entre le Canada et le Chili et de l'ALENA ainsi que leurs clients;

la Carte de déclaration des voyageurs E311, offerte en plusieurs langues – pendjabi,

clients d'origines diverses. Il atteint son but en adoptant une démarche d'intégration dans ses consultations avec les Canadiens.

Capacité de contribuer L'initiative d'équité de Revenue Canada veille à L'initiative d'équité de Revenue Canada veille à de façon juste et équitable. Elle fait totalement co fiance aux services offerts par le Ministère. Cette i taitve est un processus comportant plusieurs étap grâce auquel Revenu Canada encourage ses clients faire des suggestions sur la façon d'améliorer l'équi de ses services actuels. L'analyse des consultations de ses services actuels. L'analyse des consultations inchiques (préparées par la firme COMPAS Researd Inc.) révèle le besoin croissant pour le Ministère d'assurer des services dans un plus grand nombre d'assurer des services des dans un product des services dans de la consequence des services de des des des de la consequence de la

Depuis 1996, année où le gouvernement fédéral s' annoncé la création de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Revenu Canada a entrepris d'importantes consultations auprès des parties inféressées concernant le mandat et la structure de l'Agence. Les participants à la consultation inclusient un large éventail de parties intéressées, dont plusieurs appartenaient à divers groupes ethnoculturels.

langues non officielles.

Revenu Canada organise des séances d'informatio à l'intention des entrepreneurs qui ont immigré a Canada. En 1997-1998, le Ministère a organisé les activités suivantes ;

des séminaires à l'intention des entrepreneurs ayant récemment immigré au Canada, offerts en coréen, mandarin et cantonais en collabora tion avec le ministère de l'Emploi et de l'Investissement de la Colombie-Britannique; des séminaires sur l'importation et l'exporta-tion s'adressant aux petites entreprises dont les tion s'adressant aux petites entreprises dont les

ou originaires du Pendjab;

la préparation d'un aperçu du programme des

Douanes fourni par le Bureau d'administration

des politiques commerciales de l'Atlantique, en

partenariat avec la Metropolitan Immigrant

Settlement Association.

dirigeants sont issus du milieu d'affaires chinoi

La vidéo « Observe, Record and Report », qui explique les infractions aux règles relatives à la pêche dans la région du Pacifique, est diffusée en cantonais, en mandarin et en vietnamien.

Le MPO veille à ce que ses affiches publicitaires et ses panneaux de signalisation soient traduits dans les langues pertinentes.

Afin d'améliorer ses services aux pêcheurs d'origine vietnamienne, le MPO a recruté un agent des pêches parlant le vietnamien pour son programme des agents des pêches.

Tous les clients du MPO ont la possibilité de participer à des consultations dans leur langue.

Compréhension et respect
Le MPO souligne les origines ethnoculturelles de
Canadiens qui sont extrêmement attachés aux
ressources océaniques et hydrographiques du pays.
En juin 1998, la région du Centre et de l'Arctique
s'est associée à la province du Manitoba pour
célébrer l'Année internationale des océans. Elle a
mis particulièrement l'accent sur la communauté
philippine de Winnipeg et sur sa participation au
activités, mentionnons un barbecue de poisson et
activités, mentionnons un barbecue de poisson et

Egolité des chances Grâce à son programme d'équité en matière d'emploi, le MPO favorise un effectif diversifié et un milieu de travail où chacun est traité avec respect. Le programme de formation complet intitulé « La diversité dans un milieu de travail » respectueux servira à promouvoir cet objectif, et le personnel du MPO suivra de près la participation aux cours et les effets de la formation.

Revenu Canada

77

Revenu Canada est responsable de l'administration de l'impôt, des taxes de même que des échanges unemationaux et des droits de douane. Le Ministère remplit ses obligations en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien en assurant un service équitable qui répond aux besoins de ses

diversifiée qu'il sert. A cette fin : que si le personnel est le reflet de la population d'Industrie Canada ne peuvent atteindre leur but cultures. Les programmes de vulgarisation et de la planification tient compte des autres Direction générale de la politique de l'information relèvent de sa compétence, le personnel de la Dans les politiques, programmes et actions qui Prioritès futures

- autochtone Canada. d'Autochtones employés par Entreprise en matière d'emploi pour accroître le nombre l'élaboration d'un programme spécial d'équité fonction publique, le Ministère travaille à 🌞 En collaboration avec la Commission de la
- matière d'emploi. envisage d'élaborer un site Web sur l'équité en Direction générale des ressources humaines tants syndicaux et d'autres intervenants. La et les gestionnaires du Ministère, les représenploi sera analysé avec les hauts fonctionnaires Le Plan pluriannuel d'équité en matière d'em-

Pêches et Océans

partout au pays. de ses clients et continue d'en tenir compte demeure sensible à la diversité de ses employés et ressources océaniques et hydrographiques. Il écologiques et scientifiques du Canada liés à ses fait la promotion des intérêts économiques, Le ministère des Pêches et des Océans (MPO)

Ministère et ses clients. l'autre, leur importance demeure élevée pour le présentées ci-après soient reprises d'une année à tous ses clients. Bien que certaines des initiatives plusieurs langues, afin de répondre aux besoins de généralement en fournissant de l'information dans culturelles. Le Ministère adapte ses programmes, mandat du MPO sont de diverses origines ethno-Les Canadiens directement concernés par le Capacité de contribuer

🛊 Une séance de sensibilisation aux autres

autochtone Canada de la région de Halifax. cultures sera offerte au personnel d'Entreprise

- * Base de données d'Entreprise autochtone luer les progrès du Ministère dans ces domaines. a entrepris un projet en vue d'étudier et d'éva-La Direction générale des ressources humaines Gestion du multiculturalisme et de la diversité: sabutá ta saupiteitotá
- générale de l'analyse de la politique micro-Entreprise autochtone Canada et la Direction et perspectives : Ce rapport a été préparé par Les entrepreneurs autochtones du Canada: progrès dispositions de la Loi sur l'accès à l'information. éléments de cette information grâce aux méthodes. Le public peut avoir accès à certains les progrès et élaborer des politiques et des projets, est utilisée régulièrement pour évaluer de l'information sur les clients et sur leurs Canada: Cette base de données, qui renferme
- Canada. bulletin disfusé sur le site Web d'Industrie micro-économique du premier trimestre de 1998, économique. Il a été publié dans le Moniteur

🗣 Les membres du personnel d'Industrie Canada des autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

- laponais. chinois, allemand, espagnol, italien, hindi et ont offert des services à leurs clients en
- espagnol, mandarin, cantonais, arabe et hindi. des services de formation en français, anglais, Le programme Etudiants bien branchés offre
- apprentissage seront disponibles sur cédérom. et l'italien. En avril 1999, les documents d'autod'auto-apprentissage pour le russe, l'allemand japonais. Ils disposent par ailleurs de cassettes Ministère offerts en espagnol, en chinois et en en suivant (à leurs frais) des cours de langue du perfectionner leurs compétences linguistiques 🛊 Les employés sont incités à entretenir et à

Le savoir de la population autochtone et so lien avec l'environnement doivent être intégarés à l'élaboration et à la mise en œuvre de lois, politiques et programmes en matière d'environnement. La « façon de consulter efficacement les Autochtones » est un proje pilote de formation par modules qui vise à aider les employés d'Environnement Canad à acquérir des compétences et à accroître lei confiance dans le processus de consultation confiance dans le processus de consultation

Industrie Canada

Les activités d'Industrie Canada concernent tous les Canadiens étant donné que le Ministère construit une économie qui stimule la croissance crée des emplois et accroît les revenus.

Capacité de contribuer

- Consultations: Industrie Canada s'assure que ses politiques et programmes répondent aux besoins de la population variée du Canada en réflexion, de comités consultatifs ou d'organistions communautaires, ainsi qu'en recourant des sondages, à des groupes interministériels, des sondages, à des groupes interministériels, des réseaux communautaires à des médias du patrimoine et à des menais du patrimoine et à des membres du personnel.
- Entreprise autochtone Canada: Ce programm stimule la croissance des entreprises autochtones en leur fournissant des services, des avis, un appui et des produits d'information. Il assure également la défense de leurs intérêts.

Compréhension et respect Formation de sensibilisation à la diversité : De nombreux employés d'Industrie Canada ont participé à une formation destinée à les sensibiliser à la diversité. Par exemple :

Une séance de formation portant sur la sensibilisation à la diversité a été organisée pour une partie du personnel de la région de l'Ontario en juin. La région de l'Ontario a l'intention d'intensifier la formation dans ce domaine.

> polonaise, a organisé des colloques et des réunions en vertu du Protocole d'entente sur la coopération environnementale avec la Pologne.

Priorités futures Mous dennons ci-après des exemples des plans et priorités du Ministère visant à promouvoir les diverses communautés ethnoculturelles du Canada tout en assurant un environnement sûr et sain à tous les Canadiens.

- Les communautés appartenant à des minorités ethnoculturelles qui pêchent en région urbaine et consomment de grandes quantités de poisson courent des risques. Au moment où autres ministères fédéraux au cours de la prochaine étape du Programme des Grands prochaine étape du Programme des Grands Lacs, il sera important de communiquer l'information à ces communautés.
- région métropolitaine de Vancouver.

 Le Service canadien des glaces a présenté une proposition au nouveau Fonds consacré aux initiatives en mâtière de recherche et sauvetage pour mettre en place un système d'avertissement de banquise côtière dans l'Arctique, qui ment de banquise côtière dans l'Arctique, qui ment de ce système sera coordonné par des ment de ce système sera coordonné par des organismes communautaires du Nord comme organismes communautaires du Nord comme

en coréen à l'intention des habitants de la

Un cabinet d'experts-conseils autochtone administrera une enquête d'Environnement Canada sur les services et les produits météorologiques destinés à la population vivant au nord du 60° parallèle.

la Commission de planification du Nunavut.

On met en place un processus d'évaluation du développement, de façon à respecter les obligations énoncées dans l'Accord-cadre définitif et la Loi sur le Réglement des revendications territoriales des premières nations du Vukon. En ce qui a trait à l'évaluation environnementale, le processus metits sur le même pied le savoir traditionnel metits sur le même pied le savoir traditionnel et les connaissances scientifiques classiques.



Canada pour atteindre le développement durable, il est reposent sur une compréhension des différences ethnoculturelles. En 1997-1998, le Ministère s'est prendre davantage conscience des autres cultures; par ailleurs, un projet s'adressant au public met en lumière le lien entre la sensibilité à la culture et le souci de l'envi-

La quête de l'eau: La Biosphère a invité des artistes des communautés culturelles de Montréal à présenter des œuvres mettant en lumière la quête de l'eau dans leur pays d'origine. Ces œuvres, ainsi que des œuvres collectives sur le même thème réalisées pat des étudiants de la région métropolitaine de Montréal, ont été dévoilées en novembre 1998 et seront présentées à la Biosphère seront présentées à la Biosphère jusqu'au printemps de 1999.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures Environnement Canada a la chance de disposer d'un effectif varié parlant plusieurs langues. Les compérences pour permettre aux compétences pour permettre aux canadiens de toutes les origines et pronoculturelles de prendre des ethnoculturelles de prendre des

décisions éclairées concernant l'environnement et de favoriser l'intégrité environnementale de la planète. Par exemple :

- Un employé de la Biosphère d'origine haïtienne a conçu une visite guidée et une exposition sur la pénurie d'eau à Haïti.
- Le chargé de projet de la Direction de la technologie et de l'industrie, qui est d'origine

Distinctions honorifiques destinées aux chefs de file en matière de diversité en matière de diversité

Un hommage a été rendu aux employés d'Environnement de tous les Canada nommés ci-après, dont le travail a renforcé la capacité de tous les Canadiens à atteindre le développement durable. Patrick Small Letggs Nagge, de la région de l'Atlantique, a

Patrick Small Letggs Nagge, de la région de l'Atlantique, a favorisé la formation de partenariats entre Environnement donné Canada et la communauté autochtone. Il a notamment donné des avis judicieux au personnel chargé des programmes et de la sénces de sensibilisation des Autochtones, animé de nombreuses séances de sensibilisation des Autochtones, intégré un volet autochtone au plan d'action régional et mis son savoir-faire et son appui au service du programme national d'Environnement canada.

Tsoi Yip, météorologue des Services météorologiques nationaux, donne de nombreuses entrevues et participe à plusieurs lignes ouvertes sur les conditions climatiques rigoureuses et le réseau canadien de détection de la foudre auprès des stations de télévision et de radio chinoises de la région métropolitaine de foronto.

Le Groupe des services techniques du Service de l'environnement atmosphérique de la région du Québec entretient depuis longtemps de bonnes relations avec les collectivités autochtones du Nord de la province. Son ouverture et sa compréhension des valeurs autochtones l'ont aidé à assurer des services de qualité supérieure à toutes les stations météorologiques éloignées servant les collectivités cries et inuit.

Le Programme d'apprentissage destiné aux étudiants autochtones, administré par la région des Prairies et du Nord, permet aux étudiants prometteurs de faire des stages d'apprentissage dans le but de doter le Ministère d'un personnel expérimenté, qualifié et motivé.

connaître le règlement aux propriétaires de réservoir. Les évaluations des réservoirs de stockage dans les réserves des Premières nations ont été entrées dans une base de données et serviront à l'avenir à promouvoir la conformité et la gestion des réservoirs.

Compréhension et respect Étant donné que la vulgarisation constitue un sspect important de la stratégie d'Environnement

Environnement Canada

développement durable et du multiculturalisme. d'actions allant dans le sens du double objectif du exemples concrets de politiques, de programmes e Les initiatives présentées ci-après donnent des sions judicieuses concernant leur environnement. tous les Canadiens les moyens de prendre des déci Environnement Canada s'est engagé à fournir à

Capacité de contribuer

humides.

ethnoculturelles: participation des Canadiens de toutes les origines durable. Les projets cités ci-après encouragent la un rôle actif dans la réalisation du développement longtemps que tous les Canadiens doivent jouer Environnement Canada reconnaît depuis

- mis sur pied un projet de restauration des zones association de jeunes Ukrainiens de Toronto a la régénération de l'écosystème. De même, une projets liés à la gestion de l'environnement et à Toronto à la formation et à l'élaboration de tenant à des minorités visibles de la région de participants ont intégré des groupes apparnementaux à l'échelle locale. En 1997-1998, les des projets comportant des avantages environconcept de développement durable et finance EcoAction 2000: Ce programme favorise le
- stages. engage plusieurs néo-Canadiens après ces tences hautement spécialisées. Le Ministère a ayant une expérience de travail et des compés'adresse à de nouveaux immigrants instruits ce programme d'alternance travail-études qui l'environnement atmosphérique ont participé à de Toronto: Plusieurs groupes du Service de Programme coopératif pour adultes de la région
- réservoirs de stockage de carburant et à faire répondre aux exigences du règlement sur les était conçu au départ pour aider ce ministère à Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), programme, mis en œuvre en partenariat avec voirs de stockage des Premières nations: Ce Programme de stages de technicien en réser-

le portugais. comme le grec, le mandarin, l'arabe, l'espagnol et des PME peuvent servir les clients dans des langues de l'organisme et les conseillers travaillant auprès population de la ville : les réceptionnistes au siège taine de Montréal reflète la diversité culturelle de la L'effectif de l'organisme dans la région métropolicompréhension des autres cultures Compétences linguistiques et

de l'exercice, notamment: d'établir des mesures externes et internes au cours programmes de multiculturalisme. Il envisage précises de sa performance pour évaluer les Actuellement, l'organisme n'utilise pas de mesures Priorités futures

Indicateurs de rendement

- nautés culturelles; 🌞 le nombre de programmes ciblant les commu-
- employès; préhension des autres cultures par les 🐺 le nombre de programmes favorisant la com-
- ressources humaines. tiques novatrices dans le domaine des 🌞 le nombre de recommandations ou de pra-

Indicateurs d'effort

- sacrées au multiculturalisme; les ressources financières et humaines con-
- des dépenses totales. ces ressources en tant que pourcentage

Indicateurs de rétroaction

- la satisfaction des clients;
- la rétroaction de l'organisme;
- personnel de l'organisme, comportement des dirigeants de PME et du les changements dans les attitudes et le

communautés ethnoculturelles. et d'appui à des entrepreneurs de diverses

- entrepreneurs. pour le programme consultatif s'adressant aux l'embauche d'un coordonnateur à plein temps nauté juive. Cet appui financier a conduit à en recherche d'emploi et de l'aide à la commu-Centre d'orientation juif, qui fournit des avis l'organisme accorde une aide financière au A Dans le cadre du programme IDEE-PME,
- centaine d'emplois ont été créés ou maintenus. rageants: 40 entreprises ont été lancées et une résultats de ses activités à ce jour sont encounoirs, a reçu 1,25 million de dollars. Les Mathieu Da Costa, qui appuie les entrepreneurs 🝁 La corporation de développement d'attaires

sont portés volontaires pour faire partie du bassin direction au premier groupe de 10 employés qui se jours et demi sur les valeurs et l'éthique de la également offert une session de formation de trois et de l'éthique dans la fonction publique. Il a 13 bureaux régionaux, sur le thème des valeurs En 1997-1998, il a organisé une visite de ses sur la diversité culturelle à tous ses gestionnaires. Depuis 1996, l'organisme a offert une formation Compréhension et respect

par Patrimoine canadien et Développement des hassidique de Montréal. L'étude a été cofinancée d'Outremont, qui porte sur la communauté intifulée Coalition des organisations hassidiques l'organisme a contribué au financement de l'étude Dans le cadre du programme IDEE-PME, Statistiques et études

de la relève de la direction de l'organisme.

ressources humaines Canada.

communauté hassidique de Montréal. cette information pour améliorer ses services à la d'emplois au sein des PME. L'organisme utilisera de l'éducation, de l'emploi et de la création gouvernementaux dans les domaines de la culture, nauté a besoin d'avoir accès aux programmes L'étude a permis de déterminer que cette commu-

> Ihine et dans la région de l'Association des illeurs à Taiwan, en République populaire de cientifique et technique de langue étrangère

lations de l'Asie du Sud-Est.

: səmevin. a Loi sur le multiculturalisme canadien sont les es priorités du CNRC pour la mise en œuvre de soritès futures

en matière d'emploi à la Direction des au chapitre du multiculturalisme et de l'équité présentent un rapport annuel sur leurs activités exigeant que les instituts et les directions * mettre en place un système de rapports

- passet en revue la Loi sur le multiculturalisme ressources humaines;
- en matière d'emploi; gestionnaires à établir des objectifs d'équité humaines afin de les préparer à aider les s'adressant aux consultants en ressources canadien dans le cadre de cours de formation
- relatives au multiculturalisme; 🝁 intégrer aux cours de gestion les questions
- d'emploi. turalisme et des pratiques d'équité en matière leadership dans la mise en œuvre du multiculhonorifique pour ceux qui font preuve de préconiser l'instauration d'une distinction

pour les régions du Québec Developpement économique Canada

régions du Québec. Développement économique Canada pour les ment régional (Québec) a été rebaptisé En février 1998, le Bureau fédéral de développe-

ment économique du Québec. Par exemple: les communautés ethnoculturelles au développeorganisations favorisant la participation de toutes L'organisme assure un appui financier à plusieurs Capacité de contribuer

Montréal, qui assurent des services d'orientation développement des collectivités de l'île de L'organisme finance les Sociétés d'aide au

CNRC.

Egalité des chances

des francophones et des anglophones au sein du d'emploi, et assurerait une représentation équitab des groupes désignés visés par l'équité en matière le perfectionnement professionnel des membres recrutement, la promotion, le maintien en poste du président du CNRC des avis concernant le personne. Le comité formulerait à l'intention aux attentes de la Commission des droits de la les langues officielles, de même qu'aux critères et l'équité en matière d'emploi et de la législation su répondre aux exigences du multiculturalisme, de domaines de préoccupation précis, lequel aidera ¿ nu brocessus d'examen permanent, axé sur des création d'un comité chargé de mettre en place Le CNRC continue d'explorer la faisabilité de la

ges autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

aura accès à plus de 1 100 revues scientifiques et de Taipei dont il relève. Grâce à cet accord, l'ICIST privé, de même qu'au Conseil national des science en direct aux instituts de recherche et au secteur que des services de référence et de base de donnée tion. Le CIST assure la livraison de documents ain et médicale et d'un meilleur accès à cette informad'un échange d'information scientifique, techniqu sciences et technologie (CIST) de Taipei en vue conclu un accord avec le Centre d'information en scientifique et technique (ICIST) du CNRC a Par ailleurs, l'Institut canadien de l'information taiwanaise au CNRC et à l'Université d'Ottawa. travailler avec des scientifiques canadiens d'origin secondaire de Taiwan sont venus au Canada internationales du CNRC, quatre élèves de l'école d'encadrement visant à renforcer les relations îles voisines. Sous l'égide d'un programme à deux initiatives qui incluent Taiwan et plusieurs Chine nationaliste, le CNRC participe actuellemen En collaboration avec le gouvernement de la

CIST, de même qu'à des sources d'information

techniques de la collection en langues chinoises d

Conseil national de recherches Canada

revêtent de l'importance pour le Canada. les recherches scientifiques et industrielles qui ethnoculturelles aident le Conseil à promouvoir diversifié et une sensibilisation aux questions sciences et technologie du Canada. Un effectif (CNRC) est le principal organisme de recherches en Le Conseil national de recherches du Canada

Capacité de contribuer

diplômes étrangers à l'industrie canadienne. l'integration de professionnels ayant des à l'étranger et ceux formés au Canada, facilite aucune distinction entre les ingénieurs formés gramme pilote. Ce programme, qui ne fait après avoir suivi pendant 16 mois le proorigines ethniques ont obtenu leur diplôme gramme; en juin 1998, 10 étudiants de diverses se sont inscrits à la seconde phase du prole tiers appartiennent à des minorités visibles, nationale. En janvier 1998, 40 étudiants, dont communications dans la région de la capitale disposition des industries du logiciel et des téléprofessionnels et de travailleurs qualifiés à la en novembre 1996 pour élargir le bassin de à O-Vitesse, un programme novateur lancé d'Ottawa et la société Mitel, le CNRC participe Avec l'Université Carleton, l'Université

des relations en vue d'un futur emploi. ansi qu'une expérience de travail et de nouer et des compétences professionnelles de base, autres, d'acquérit des connaissances pratiques possibilité à des immigrants récents, entre programme d'emploi provincial qui donne la stages par l'intermédiaire d'Ontario au travail, professionnel. Le CNRC propose également des de six semaines à plein temps dans un cadre nouvellement arrivées, le CNRC offre un stage d'emploi, en particulier les immigrantes travail de bureau à l'intention des demandeurs programme de formation en affaires et en Women's Organization, qui administre un m En partenariat avec la Canadian African

multiculturel.

montrer la grande diversité de gens qui constituent la population canadienne.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures Pour exercer ses responsabilités internationales, l'ASC fait appel aux compétences linguistiques et à l'expérience culturelle de son personnel

- Les experts de l'Agence chargés de la formation des astronautes appelés à faire fonctionner le système d'entretien mobile, contribution du Canada à la Station spatiale internationale, comptent dans leurs rangs des personnes qui parlent couramment plusieurs langues, notamment l'espagnol, l'italien, le russe, l'arabe, l'arménien et l'hrèbreu.
- Des employés de l'ASC parlant le russe et l'ukrainien font parfois office d'interprètes et de traducteurs à l'occasion des réunions et des séances de formation avec le personnel du programme spatial russe.
- Des employés de l'ASC d'ascendance chinoise et indienne ont contribué de façon notable au succès des missions internationales en jouant le rôle d'interprètes.

Priorités futures

Pour l'avenir, la grande priorité de l'ASC en matière
de multiculturalisme est de continuer à favoriser
un milieu de travail propice au multiculturalisme.
À cette fin, l'Agence continuera à intégrer la
promotion du multiculturalisme à son plan
d'activités et élaborera des indicateurs pour évaluer
les résultats par rapport aux objectifs de multiculturalisme.
Elle fera état des progrès dans son
turalisme. Elle fera état des progrès ans son
turalisme au le rendement.

L'Agence créera également une base de données afin de compiler l'information sur la formation et le perfectionnement professionnel des membres appartenant à des communautés culturelles et activités de sensibilisation au multiculturalisme comme la présentation de vidéos sur la gestion de comme la présentation de vidéos sur la gestion de intrane la présentation de vidéos sur la gestion de la diversité culturelle et la création d'une page intranet sur le multiculturalisme.

étudiants ont recruté des membres de diverses communautés ethniques. L'ASC a parrainé un étudiant appartenant à une minorité visible afin qu'il participe au programme de leadership de Shad Valley pour améliorer son employabilité.

L'Agence participe à la foire nationale sur les carrières organisée tous les deux ans à l'intention des Autochtones.

compréhension et respect in 1997-1998, l'ASC a concentré ses efforts de senibilisation sur la jeunesse autochtone. En mars
1998, les élèves autochtones d'une école primaire
1984, les élèves autochtones d'une école primaire
1998, les élèves autochtones d'une école primaire
1908, les élèves au Yukon, ont joué un rôle de
1908, les élèves au Yukon, ont joué un rôle de
1908, les élères au Yukon et de la Saskatchewan. Et
1908, les personnages de dessin animé du site
1908, de l'ASC est autochtone.
1909, les activités multicul-

l'Agence, les activités multiculurelles découlent naturellement de son effectif extrêmement varié.

- Au siège de l'Agence à Saint-Hubert, au Québec, on a souligné le Mois de l'histoire des Noirs.
- Financés par IVASC ont vu le jour dans diffinancés par IVASC ont vu le jour dans différentes régions du Canada. Ces centres s'efforcent de cibler les écoles ayant une forte concentration d'élèves appartenant à des minorités ethniques ou culturelles. Par exemple, les centres de ressources spatiales des régions du Pacifique et des Prairies à Vancouver et à Saskatoon ont attiré quelque son enseignants et 4 000 élèves à des ateliers sur des thèmes de l'espace.
- L'ASC a adopté une politique afin de promouvoir la diversité canadienne à l'occasion de tous ses événements publics et de toutes ses activités de sensibilisation. Les photographies et le graphisme des produits de communication de l'ASC sont spécialement conçus pour tion de l'ASC sont spécialement conçus pour

autres renseignements relatifs aux affaires. communauté noire, la formation et tous les entreprents, des comptes rendus sur la

Agence spatiale canadienne

de l'environnement de travail de l'ASC. multiculturalisme est l'un des principaux aspects plus en plus une envergure internationale, le ce qui se rattache au domaine spatial prend de plans tant social qu'économique ». Comme tout profit des sciences et technologies spatiales sur les science et de faire en sorte que les Canadiens tiren faire progresser la connaissance de l'espace par la et le développement pacifiques de l'espace, de confère le mandat de « promouvoir l'exploitation vestissement du Canada dans l'espace, et la loi lui L'Agence spatiale canadienne (ASC) gère l'in-

qualifiés disponibles sur le marché. Il s'ensuit que de recruter et de retenir les spécialistes les plus nement ainsi qu'à des stages pour étudiants afin en matière d'emploi, la formation et le perfection-L'ASC a recours à des programmes comme l'équité personnel qualifié et extrêmement compétent. Le programme spatial du Canada requiert un Capacité de contribuer

turel et ethnique de la population canadienne. l'effectif de l'ASC est représentatif sur le plan cul-

recrutement du gouvernement. onde fois la photo destinée à la campagne de c'est dans ses murs que l'on a pris pour la secest si varié sur le plan ethnique et culturel que laboratoire David Florida, de l'Agence, à Ottawa ennent à des minorités visibles. Le personnel du ayant eu une formation de longue durée apparti de perfectionnement, et deux des trois employés bles ont bénéficié de 245 jours de formation et employés de l'ASC membres de minorités visià des groupes de minorités visibles. Vingt-deux identifiés personnellement comme appartenant scientifique et professionnel de l'Agence se sont # En 1997-1998, près de 20 p. 100 du personnel

gouvernement fédéral s'adressant aux coopération ou d'expérience de travail du Finviron 15 p. 100 des programmes de

> d'entrepreneurs noirs. tences en administration d'affaires au contact mois en Jamaïque où ils ont acquis des compéont passé trois mois en Nouvelle-Ecosse et trois par Jeunesse Canada Monde. Les participants participé à un programme de six mois organisé Nouvelle-Écosse et sept de la Jamaïque - ont neurs noirs: Quatorze jeunes - sept de la Programme d'échange pour jeunes entrepre-

province. Premières nations de la pement économique des but de favoriser le dévelop-Nouveau-Brunswick dans le collectivités autochtones du vernement provincial et les vernement fédéral, le gouson genre réunissant le gouun partenariat unique en (ICDE): Cette initiative est développement économique * L'Initiative conjointe de

Compréhension et respect

dollars pour la réalisation de ce projet.

objectif. L'APECA et ses homologues

provinciaux engageront 3,85 millions de

vaillent depuis longtemps à atteindre cet

Les immigrants et leurs descendants tra-

au Canada, sera désigné lieu historique.

trée de dizaines de milliers d'immigrants

dans le monde entier comme point d'en-

Le quai 21 du port de Halifax, connu

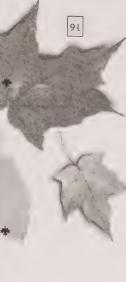
Quai 21

Réaliser ses rèves – Possibilités et réussites en **Suoitasildu**

Everything Ventured, Something Gained. Ce livtet centres de services aux entreprises. écoles, les collèges communautaires et les publication a été largement distribuée dans les neurs régionaux d'origines diverses. Cette l'APECA rend hommage au travail des entrepreentrepreneuriat. Cette publication produite par

affaires de la Nouvelle-Écosse. arrivants entrant en contact avec le monde des place par MISA, qui s'adresse aux nouveaux tation des entrepreneurs immigrants mis en Nouvelle-Écosse. Il appuie le programme d'orienles réalisations d'entrepreneurs immigrants de partenaires du gouvernement provincial souligne produit par MISA avec l'aide de l'APECA et de ses

tenant à des Noirs et met en relief de jeunes presente des entreprises néo-écossaises appar-Black to Business. La revue de la MVGAN



Bien que les programmes de l'APECA s'adressent à tous les entrepreneurs canadiens de la région de l'Atlantique, l'organisme reconnaît la nécessité de subventionner des programmes destinés à accroître la participation du nombre relativement modeste de communautés minoritaires de la région.

Capacité de contribuer L'APECA s'est associée à des partenaires provinciaux pour financer des programmes qui donnent aux Canadiens de l'Atlantique de toute origine la possibilité de perfectionner leurs compétences en affaires.

- Programme d'orientation des entrepreneurs immigrants (POEI): En vertu de ce programme de la Metropolitan Immigration Settlement Association (MISA) financé par I'APECA et immigrants ont bénéficié d'une formation et d'information sur une large gamme de sujets ayant trait aux entreprises fiscalité, droit des affaires, exportation, élaboration d'alliances affaires, exportation, élaboration d'alliances interentreprises et services d'appui aux entreprises et services d'appui aux entreprises.
- Mesure visant les gens d'affaires noirs (MVGAN): L'APECA et le ministère du Développement économique et du Tourisme de la Nouvelle-Écosse ont continué à fournir un appui opérationnel de base à hauteur de un million de dollars par an à cet organisme de présence noire vibrante et dynamique au sein présence noire vibrante et dynamique au sein du monde des affaires de la Nouvelle-Écosse ». Au cours de l'exercice 1997-1998, la MVGAN a fourni un financement de 289 000 \$ à fourni un financement de 289 000 \$ à 16 entreprises, créant ainsi 62 emplois
- Programme d'entrepreneuriat pour jeunes Autochtones: En 1996, l'APECA, ses partenaires provinciaux et la Banque Toronto-Dominion se sont joints à Ulnooweg Development Corporation pour lancer ce programme, qui consent des prêts d'un montant maximum de 5 000 \$ à de jeunes entrepreneurs autochtones pour le démarrage de micro-entreprises. Le programme a accordé une aide financière à 20 participants en 1997-1998.

Compétences linguistiques et compréhension des autres cultures

des outres cultures compétences cultures compétences linguistiques de ses employés en prévision des besoins de ses clients, mais les services dans des langues autres que le français et l'anglais ne sont nécessaires que dans certaines régions de la Colombie-Britannique. Dans l'un de ses bureaux de cette province, la SCA a engagé des professionnels et du personnel administratif parlant cinq langues différentes.

Priorités futures La SCA envisage de conclure davantage de partenariats avec des groupes appartenant à des communautés ethnoculturelles et de mettre en place, d'ici le début de 1999, un comité national sur le multiculturalisme destiné à sensibiliser davantage la population à la question, à régler les problèmes et à promouvoir la diversité.

et développement, finances

Certains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les recettes de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

Asence de promotion économique du Canada atlantique

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) est un organisme de développement régional du gouvernement fédéral, basé dans les provinces de l'Atlantique. Elle aide les Canadiens de la région à créer de petites et moyennes entreprises, à faire la promotion de leur région sur la scène nationale et internationale et à collaborer avec d'autres organismes fédéraux de tous les niveaux pour assurer le maximum de retombées dans la région.

information. vue d'établir un cadre permettant de réunir cette sur la politique du réseau de cohésion sociale en

Société de crédit agricole

secteur agricole du Canada. ses services sont accessibles à tous les membres du centaine de bureaux partout au Canada, la SCA et efficace en matière agricole. Avec plus d'une connexes et en appuyant une politique fédérale agricoles et aux petites et moyennes entreprises assurant des services financiers aux exploitations canadien de l'agriculture de deux façons: en La Société de crédit agricole (SCA) aide le secteur

s'installer au Canada. SCA à des producteurs de porc qui envisagent de sur l'agriculture canadienne et les produits de la rendus en Hollande pour fournir de l'information Par ailleurs, les spécialistes de l'organisation se sor des réunions et des présentations dans tout le pay auprès des groupes ethnoculturels en organisant La SCA continue de faire connaître ses services Capacité de contribuer

: suouuoituəm au sein de la SCA et de ses bureaux en 1997-1998, Parmi les activités axées sur le multiculturalisme Compréhension et respect

- pour cerner les problèmes relatifs à la diversité, personnel ainsi qu'à des groupes de réflexion 🌞 le recours à une enquête nationale auprès du
- racisme; lisme et de la Semaine de lutte contre le 🌞 la promotion de la Semaine du multicultura-
- et la participation à ces derniers; le parrainage d'événements multiculturels
- et des réunions avec des 🍁 la participation à des conférences autochtones
- tion aux droits de la personne. La participation à une formation de sensibilisamembres des Premières nations;

ges autres cultures Compétences linguistiques et compréhension

œuvre ces compétences dans les cas suivants: autres cultures. Les employés d'AAC mettent en compétences linguistiques et la compréhension des pays du monde, ce qui requiert une variété de canadiens sont vendus dans pratiquement tous les férences culturelles. Les produits agroalimentaires considérablement de la reconnaissance des difproduits agroalimentaires ne peut que bénéficier L'image du Canada à titre de fournisseur de

- au Canada et dans d'autres pays; communication avec les diplomates étrangers
- exportateurs étrangers de céréales; eréation de liens avec les importateurs et
- uodes np l'Ouest, de l'Amérique du Sud, du Mexique et spécialistes agricoles de l'Europe de l'Est et de estension du réseau d'AAC pour intégrer les
- communautaires; maillage avec des groupes et intervenants
- international. promotion de leurs produits sur le marché aide aux entreprises canadiennes dans la

grands magasins étrangers. pour promouvoir les produits canadiens dans les l'intention des membres des missions, ainsi que les séances d'information et de compte rendu à le Ministère engage souvent des interprétes pour seurs étrangers sont traduits en plusieurs langues et Les textes publicitaires qui s'adressent aux investis-

Web du gouvernement fédéral. Ministère, accessible par l'intermédiaire du site que l'on peut consulter sur le site Web du appartenant à des minorités ethniques au Canada, des rapports sur les groupes de consommateurs AAC a effectué des études de marché et publié Statistiques et études

ment au groupe chargé des données de recherche a récemment présenté une proposition de financeagricoles et l'autonomie des réserves. Le Ministère On a Desoin de plus d'information sur les activités Priorités futures



quelconque façon leur subsistance de la terre. d'origine ethnoculturelle diverse qui tirent d'une

Agriculture et Agroalimentaire Canada

alimentaire.

la stabilité et la compétitivité du secteur agrorecherche. Ces organismes favorisent la croissance, canadiens au pays et à l'étranger, et de faire de la et de promouvoir les ventes de produits agricoles Liture et de l'alimentation ont pour rôle de gérer

Affaires économiques

es organismes fédéraux du secteur de l'agricul-

Agriculture et alimentation

d'AAC aident les deux millions de Canadiens économique des collectivités rurales. Les programmes agroalimentaire, de même que le développement pour mission de promouvoir l'industrie agricole et Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a

intervenants et le public et s'efforce de faire en A cette fin, le Ministère consulte régulièrement les l'origine ethnique est de plus en plus diversifiée. politiques à une population vieillissante dont AAC est conscient de la nécessité d'adapter ses Capacité de contribuer

travail sur l'agriculture et l'industrie agroalimenmunauté autochtone. Par exemple, le groupe de organisations afin d'accroître son appui à la com-AAC travaille en collaboration avec de nombreuses des participants. inclut souvent une évaluation de la représentativité en évaluant chacune des consultations, ce qui turelle du Canada. Il mesure son succès à cet egard segment représentatif de la population multiculsorte que les consultations s'adressent à un vaste

Nord Canada de manière à s'assurer que l'on travaille également avec Affaires indiennes et du développement autochtone. Le Secrétariat rural est intégré à la stratégie de partenariat pour le socioéconomiques à l'intention des Autochtones, taire autochtone d'AAC, qui élabore des initiatives

s'attaque aux problèmes autochtones.

main-d'œuvre variée.

recruter, de conserver et de maintenir une diversité pour orienter les efforts en vue de a approuvé le nouveau cadre de gestion de la décembre 1997, le Comité de gestion ministérielle fondé sur le respect de toutes les personnes. En d'emploi; c'est un processus de réorganisation au-delà de la législation sur l'équité en matière L'approche d'AAC à l'égard de la diversité va

ministères d'en acheter des exemplaires.

Ministère et l'on a donné la possibilité aux autres

calendrier a été distribué aux gestionnaires du

« Partenaires dans la croissance »; en 1997, ce

Depuis 1992, le Ministère publie un calendrier

plats traditionnels en créant des mets

puis les adaptaient graduellement à leurs

façons de cuisiner les produits locaux, à mesure que les gens trouvaient des

arômes qui se sont ajoutés aux anciens,

d'immigration a apporté de nouveaux

une terre d'immigrants et chaque vague

par sa diversité. Le Canada a toujours été

égard. La cuisine canadienne y est définie

patriotique et marque un tournant décisif

dans notre sensibilité collective à son

du gouvernement. Le livre de cuisine reflète la

distribués à d'éventuels acheteurs et porte-parole

mage à la cuisine canadienne - ont été achetés et

Jo Marie Powers et Anita Stewart qui rend hom-

Cuisine - ouvrage publié sous la direction de

de Northern Bounty - A Celebration of Canadian

8661-2661

alimentaires canadiens, plusieurs exemplaires Afin de favoriser l'exportation de produits agro-

canadienne dans une perspective Northern Bounty explore la cuisine

diversité culturelle du Canada:

Compréhension et respect

Réalisations du gouvernement fédéral

Respect Egalité Diversité.

multiculturel et multicontessionnel intitule

entièrement nouveaux et, enfin,

échangeaient des recettes.

Egalité des chances

l'Université de Pennsylvanie, dans le cadre duquel des centaines d'écoles, dont 11 écoles du Yukon comptant plus de 500 élèves participants, ont réalisé des expériences s'inspirant de celles menées des expériences scolaires ont été réunis par le personnel de l'Université de Pennsylvanie et distribués sonnel de l'Université de Pennsylvanie et distribués pour analyse à quatre écoles, dont l'école primaire Johnson de Watson Lake.

Le programme canadien Marsville, qui est un programme d'apprentissage universitaire et coopératif conçu pour des élèves âgés de 11 à 13 ans, est devenu plus accessible aux élèves autochtones en s'implantant au Yukon et en Saskatchewan,



de publier un article en juillet 1998. important quotidien chinois du Canada, a accepté journaux en langue patrimoniale. Ming Pao, le plus Bibliothèque nationale a communiqué avec les bibliothèques canadiennes. En outre, la revue à laquelle sont abonnées la plupart des juin 1998 des Nouvelles de la Bibliothèque nationale, les efforts de diffusion a paru dans le numéro de nationale des nouvelles publications. Un article sur vent les premiers à informer la Bibliothèque aux centres culturels, car ces organismes sont souont été distribuées aux bibliothèques publiques et description détaillée du programme de dépôt légal langue, accompagnées d'une carte-réponse et d'une chinoise. Des fiches d'information dans chaque service des communautés polonaise, philippine et le but d'améliorer les relations avec les éditeurs au Bibliothèque nationale a lancé une initiative dans les grands médias d'information. En 1997-1998, la raisons, ne font généralement pas de publicité dans

Les contacts avec les groupes communautaires et les médias en langue patrimoniale se poursuivent, et le personnel de la Bibliothèque prend part aux expositions et aux manifestations culturelles partainées par des groupes communautaires pour faire rainées par des groupes communautaires pour faire rainées par des groupes communautaires pour faire espeire la Bibliothèque nationale, nouer des connaître la Bibliothèque nationale, nouer des minorités linguistiques.

Agence spatiale canadienne

Initiation à la science pour les jeunes Autochtones

L'Agence spatiale canadienne a pour mandat d'utiliser la fascination particulière qu'exerce l'espace pour promouvoir les sciences et la technologie auprès des jeunes. Cette année, l'Agence a fait des efforts particuliers pour faire participer les jeunes Autochtones à ses activités d'éducation et de sensibilisation.

En août 1997, cette initiative a débuté par la visite de Dave Williams à Watson Lake, au Yukon, à l'occasion de l'inauguration du Northern Lights Centre. Elle s'est poursuivie avec un projet de

> discrimination et de racisme. Le Bureau offre des moyens confidentiels officieux de résoudre les problèmes, et donne aux employés et aux membres des Forces canadiennes la possibilité d'obtenir un recours en cas de traitement injuste ou de discrimination de tout ordre.

Patrimoine canadien

Forum sur la diversité s'adressant aux employés

En novembre 1997, les quatre comités consultatifs su l'équité en matière d'emploi du Ministère ont été l'hôte, en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines et l'initiative de changement de la culture organisationnelle, d'une conférence intitulée « La Diversité fait notre force : en route vers l'an 2000 ».

indiquent que tous les objectifs ont été atteints. énorme succès et les évaluations des participants des orateurs invités. Cette initiative a connu un assister aux ateliers et aux conférences données par du pays se sont réunis pendant deux jours pour efficaces. Quelque 250 employés de tous les coins offiant aux participants des exemples concrets et gestionnaires aux problèmes de la diversité en sensibiliser davantage tous les employés et les trait à la diversité. Le but de l'événement était de et à s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi mandations pour aider la Direction générale à problèmes communs et de formuler des recomrégionaux des groupes désignés, de cerner les d'un maillage entre les membres nationaux et Les objectifs du forum étaient d'ottrir la possibilité

Bibliothèque nationale

Création d'un réseau regroupant tous les éditeurs canadiens

Le programme efficace de dépôt légal de la Bibliothèque nationale fonctionne au moyen de contacts avec les éditeurs canadiens. L'un des défis de ce programme consiste à découvrir les éditeurs en langue patrimoniale qui, pour diverses

recensement de 1996. à la diffusion en temps opportun des données du ethnique dans le recensement de 2001 et il a veille obtenir le maintien de la question sur l'origine 1997-1998, le comité a concentré ses efforts pour formations sur la diversité et leur distribution. En l'égide du projet Metropolis, assure la collecte d'in En outre, un comité chargé des données, établi sou série de documents d'étude et causeries publiques. férences, couverture des médias, publication d'une déjeuners-causeries, communications à des condifférents moyens : série d'émissions à la radio, d'excellence font connaître leurs recherches par large circulation de cette information. Les Centres aux deux sondages de 1997-1998 a encouragé une bimensuelles. La réponse extrêmement positive bulletins trimestriels et des capsules de nouvelles Le projet Metropolis a également mis en place des (à l'adresse www.canada.metropolis. globalx.net). Metropolis, qui a remporté une médaille d'or

Les participants au projet échangent de l'information à l'occasion des conférences nationales et internationales. Le séminaire thématique sur la participation des citoyens, organisé par le projet e le Programme du multiculturalisme, a pris place lors de la seconde conférence nationale de Metropolis à Montréal, en novembre 1997.

Soixante chercheurs, des décideurs et des communautés ont discuté des lacunes dans la recherche nautés ont discuté des lacunes dans la recherche concernant la participation des immigrants et des communautés et des lacunes des des communautés et des la checherche des la participation de concernant la participation de set éconémant la participation de la nest résulté une série de documents d'information présentés sur le site Web et la formation de deux solides groupes de travail – un sur l'instruction civique et l'autre sur la participation politique deux solides groupes de travail – un sur l'instruction civique et l'autre sur la participation politique de l'autre sur la participation politique de l'autre sur la participation politique et l'autre sur la participation politique de la cité.

Défense nationale

Bureau de l'Ombudsman

En 1997-1998, le ministère de la Défense nationale s'est doté d'un Bureau de l'Ombudsman. Tous les désormais avoir recours à ce mécanisme de plainte auprès d'un tiers pour discuter, en privé et sans risque de représailles, de tout problème, y compris ceux liés au harcèlement ou à toute autre forme de

> Quatre centres d'excellence, situés à Montréal, tiendra à Vancouver, en novembre 1999. Etats-Unis seront conjointement les hôtes, se La quatrième conférence, dont le Canada et les partenaires sont l'hôte de conférences annuelles. Ethnic Relations participent au projet. Les pays que l'European Research Centre on Migration and PUNESCO-MOST, le Migration Policy Group ainsi coopération et de développement économiques, Commission européenne, l'Organisation de du Royaume-Uni et des Etats-Unis. En outre, la Zélande, de la Norvège, de la Suède, de la Suisse, d'Israël, d'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelledu Danemark, de la France, de l'Allemagne, ments publics et privés du Canada, de l'Argentine, Le projet bénéficie de la participation d'établisse-

Toronto, Edmonton et Vancouver, où les principales universités ont constitué un partenariat, constituent la trame intellectuelle de la participation du Canada à ce projet. Au nombre des partenaires de Metropolis au Canada, on retrouve des organisations non gouvernementales, les trois ordres de gouvernement, les universités, le secteur privé et neuf ministères ou organismes fédéraux : la Société partimoine canadienne d'hypothèques et de logement, Citoyenneté et Immigration Canada, le Service Citoyenneté et Immigration Canada, le Service Citoyennet du Canada, Santé Canada, Canada, Conseil de recherches en sciences humaines Canada, le Service consectionnet du Canada, Santé Canada, le Service Conseil de recherches en sciences humaines Canada, le Statistique Canada et Condition féminine Canada.

On examen de la gestion du projet a été mené en 1997-1998, il était fait à la demande de l'équipe du projet basée à Citoyenneté et Immigration Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du Conseil de recherches en sciences humaines. Il s'agissait de déterminer si les partenaires de Metropolis avaient réussi à concevoir avec succès l'assise d'une recherche interdisciplinaire pertinente pour l'établissement des politiques. Les personnes chargées de l'examen ont déclaré qu'à cette étape de la mise de l'examen ont déclaré qu'à cette étape de la mise et ocuvre, Metropolis atteignait l'excellence.

La diffusion de l'information est la grande priorité du projet, Les données des 175 projets de recherche en cours seront disponibles sur le site Web de

Pratiques exemplaires

projet vise trois grands objectits: de la migration internationale sur les villes. Le en collaboration et pluridisciplinaire, sur les effets

- d'élaboration de la politique; matique les travaux de recherche au processus par conséquent intégrer de manière plus systépour étayer la politique du gouvernement, et ournir aux décideurs une information concrète
- grants; urbains peuplés d'un grand nombre d'immipour répondre aux défis des grands centres cerner les meilleures solutions internationales
- villes et aux métropoles. sur l'immigration et les systèmes propres aux politique gouvernementale, en mettant l'accent mener des recherches sur tous les aspects de la aider les établissements d'enseignement à

Mais le projet a également des objectifs plus

: sənbijiəəds

- changements sociaux découlant de la migration; eerner les politiques efficaces pour gérer les
- pour integrer les immigrants; à obtenir l'appui de tous aux mesures requises intérêts de la population d'accueil, de manière harmoniser les droits des migrants et les
- des façons de gérer l'interaction entre ces deux et la restructuration économique et proposer mieux comprendre les liens entre la migration
- memes; et à aider ceux-ci à donner le meilleur d'euxencourager la société à accepter les immigrants
- detavorises. et en prévenant la marginalisation des groupes niveau de vie de tous les membres de la société un traitement équitable tout en améliorant le appuyer des politiques qui assurent l'égalité et

d'autres ministères et organismes fédéraux, mais pratiques exemplaires, non seulement inspireront partenaires étrangers. Nous espérons que ces fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et des Metropolis, regroupe neuf ministères ou organismes des ministères, mais la cinquième, le projet sont des initiatives entreprises individuellement par Quatre des pratiques exemplaires de cette année d'égalité et de diversité de tous les Canadiens. fédéral pour protéger les valeurs de respect, d'excellents exemples de l'effort du gouvernement méntent. Ces pratiques exemplaires constituent aux succès de cette politique la place spéciale qu'ils programmes et pratiques, il importe de donner multiculturalisme canadien à leurs politiques,

A lors que tous les ministères et organismes L'édéraux s'efforcent d'intégrer la Loi sur le

Le projet Metropolis

lisme au Canada.

vers les grandes villes Etude des effets de la migration

l'amélioration et à la promotion du multicultura-

organisations désirent travailler au maintien, à

pour que des particuliers, des groupes et des fourniront également l'impulsion nécessaire

tant la réalisation d'une recherche internationale, vient combler le besoin d'information en permetcentres à travers le monde. Le projet Metropolis plus complexes entre les habitants des grands diversité ethnoculturelle et crée des interactions social et un phénomène universel qui accroît la migration est un puissant agent de changement incidence pour étayer les décisions politiques. La qu'il y a lieu d'explorer de façon systèmatique cette une incidence majeure sur les grandes villes et Phypothèse que l'immigration internationale a d'une durée de six ans (1995-2001), qui part de Le projet Metropolis est une initiative internationale

La Loi sur le multiculturalisme canadien

a Loi sur le multiculturalisme canadien a été adopent de l'unanimité par le Parlement du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité en favorisant la reconnaissance de la diversité et favorisant la reconnaissance de la diversité

...le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la nationalité d'origine, ethnique, de la rouleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de positique du multiculturalisme destinée à une préserver et valoriser le patrimoine culturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadiens dans les

La diversité culturelle croissante du Canada exige quelques mesures d'adaptation, de nature à garantir à tous les Canadiens une pleine participation à notre société. La politique du multiculturalisme et ses programmes offrent un moyen d'apporter ces modifications. Cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant nos institutions à éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi, à l'accès aux services et à la participation à la société. La Loi sur services et à la participation à la société. La Loi sur le multiculturalisme canadien encourage la pleine les sapects de la société. Elle est conçue pour les aspects de la société. Elle est conçue pour empêcher que des communautés entières de empêcher que des communautés entières de motre société soient marginalisées.

La Loi impose des obligations aux institutions fédérales. Ainsi, elles doivent tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada et la refléter dans leurs activités. Par exemple, ces institutions doivent :

faire en sorte que les Canadiens de toute origine aient des chances égales d'emploi et d'avancement en leur sein;

promouvoir des politiques, programmes et individus de nature à favoriser la contribution de individus et des communautés de foute origine à l'évolution du pays;

promouvoir des politiques, programmes et actions permettant de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne.

Preconise et valorise : préconise et valorise :

- l'égalité des chances;
- la capacité de contribuer;
- 🌞 la compréhension et le respect.
- Différences entre le multiculturalisme

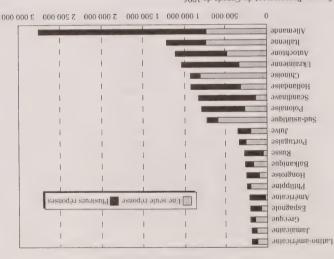
et l'équité en matière d'emploi La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emplo

en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emplois en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emplois. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que la représentation et la participation des membre de quatre grands groupes soient équitables au sein de la population active. Ces quatre groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Bien que l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme concourent au même but, obtenir l'engagement des institutions fédérales à employer, à administrer et à servir tous les Canadiens d'une manière égale et équitable, il existe plusieurs différences.

Alors que l'équité en matière d'emploi est une disposition réglementaire qui vise l'intégration des quatre groupes désignés au milieu de travail et a force exécutoire, le multiculturalisme a une portée plus large et touche l'ensemble de la société. Il fait entret en jeu une volonté politique plutôt qu'une disposition réglementaire.

Origines ethniques autres que britannique, française ou canadienne, le plus souvent mentionnées, Canada, 1996



Source : Recensement du Canada de 1996

onigine. Il propose également une série de pratiques exemplaires dont peuvent s'inspirer les autres ministères, organismes ou institutions du gouvernement fédéral ainsi que les autres ordres. Comme l'indique précisément ce rapport, le Canada demeure un chef de file mondial dans l'élaboration et la mise en place d'une démarche novatrice pour répondre aux besoins d'une population de plus en place d'une démarche novatrice pour répondre aux besoins d'une

épublique tchèque qui demandaient le statut de étugié. Les protestataires avaient adopté le salut nazi et portaient des affiches où l'on pouvait lire « Klaxonnez si vous haïssez les Bohémiens ». Sur cette toile de fond, les ministères et organisme the gouvernement du Canada doivent façonner

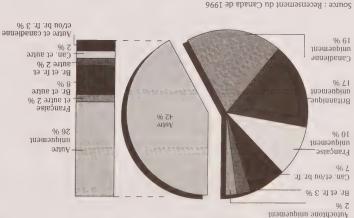
Sur cette toile de fond, les ministères et organismes du gouvernement du Canada doivent façonner une politique qui guidera le Canada vers le prochain millénaire et aidera les Canadiens à définir leur identité d'aujourd'hui et celle à laquelle ils aspirent.

À mesure que le Canada a grandi et acquis de la maturité en tant que pays, ses politiques et programmes publics ont évolué. Tous les ministères et attentive du cadre démocratique libéral où chaque Canadien a sa place et est en mesure de participer aux aspects sociaux, culturels, économiques et politiques de la vie de son pays.

À mesure que l'environnement évolue, les politiques et programmes publics doivent s'adapter aux nouvelles réalités et continuer d'aider tous les Canadiens à construire un meilleur pays. Alors que les politiques de l'immigration, de la citoyenneté et de la radiodiffusion sont actuellement à l'étude pour refléter ces réalités et garantir que le Canada deviendra une société de plus en plus harmonieuse, l'ensemble des programmes et politiques doit refléter les besoins contemporains de tous les Canadiens.

Le rapport annuel sur Papplication de la Loi sur les le multiculturalisme canadien fait le point sur les activités du gouvernement du Canada pour répondre aux besoins des Canadiens de toute

Origine ethnique, Canada, 1996



.

9

%LJ (969 F99)

%+1 (982 68t)

(401 452) 13%

%t (08t 911)

%t (09t SII)

liuH - awatto

(157 555) 4%

%Z (215 ET)

Winnipeg

Montreal

Edmonton

keste du Canada

Source : Recensement du Canada de 1996

Répartition de l'ensemble de la population appartenant à une minorité visible, Canada Certaines régions métropolitaines de recensement, 1996

toute égalité et peuvent participer aux aspects Canadiens ont le sentiment qu'ils sont traités en cohésion sociale n'est possible que si tous les est une attitude dont le coût est prohibitif. La L'inertie face aux frictions sociales qui surviennent sont donc compliquées. positifs. Les relations à l'intérieur des groupes se profonde, et les résultats n'ont pas toujours été interagir avec l'origine ethnique de façon plus Porientation sexuelle et le sexe ont commencé à %IF (960 8EE I) notamment la situation socio-économique, éclaté. D'autres aspects essentiels de l'identité, q, sppartenance dans un monde de plus en plus unique et s'efforcent de transmettre un sentiment nombreux à ne plus avoir une origine ethnique Les Canadiens sont maintenant de plus en plus (22 320) 1% avec succès par Toronto, Montréal et Vancouver. XelliaH

.6991 9b

La criminalité motivée par la haine est une réalité. En 1998, sept individus ont été arrêtés à Toronto pour avoir incité délibérément à la haine dans une protestation contre des tziganes provenant de la

sociaux, culturels, économiques et politiques

population de plus en plus diversifiée, il faut adapter à leur contexte les mesures adoptées

de ces plus petites villes aux prises avec une

population variée. Pour répondre aux besoins

longtemps la majorité des immigrants du Canada et, en fait, la migration interne. Toutefois, d'autres villes ont commencé récemment à attirer une

Toronto, Montréal et Vancouver, attirent depuis

Les trois plus grandes villes du Canada, à savoir

des minorités visibles figurant sur le recensement

habitants indiquent qu'ils sont membres de l'une

ethniques les plus importants; 11,2 p. 100 des

sud-asiatique et philippine parmi les 15 groupes

d'une origine ethnique autre que britannique,

tiques démographiques de la population canadient ont changé considérablement par rapport aux

Aux yeux de l'observateur de 1998, les caractéris-

44 p. 100 de la population canadienne a fait état

années 1970 et 1980. Dans le recensement de 1996

d'origine allemande, italienne, autochtone, chinoise

française ou canadienne. On retrouve des Canadier

de la société canadienne.

Le multiculturalisme : Une question d'orientation stratégique

indique bien à quel point le multiculturalisme en est venu à être perçu par les Canadiens comme la pierre angulaire du pays.

En dépit de la longévité et du succès de la politique, ainsi que l'ont fait observer des universitaires comme Will Kymlicka dans un ouvrage de 1998, « Finding Our Way: Rethinking Ethnocultural Relations in Canada », les problèmes inhérents à la diversité n'ont pas pour autant disparu ou été « résolus ». On a amélioré la situation, mais en fait, apparition au cours des trente dernières années, apparition au cours des trente dernières années, donnant à la démarche du multiculturalisme encore plus d'importance qu'autrefois.

Le Canada continue à administrer l'un des systèmes d'immigration les plus libéraux du monde, près de 200 000 immigrants et réfugiés entrant au pays chaque année. L'origine de ces nouveaux Canadiens varie au fil des ans et en fonction de la situation mondiale, comme ce fut le cas depuis que les six siècles. Les problèmes auxquels se heurtent les six siècles. Les problèmes auxquels se heurtent les Canadiens continuent à évoluer parallèlement.

En 1971, le multiculturalisme semblait susceptible de renforcer le sentiment d'appartenance des Canadiens, principalement d'origine européenne, qui se sentaient exclus par l'hégémonie des deux cultures – celles de la population anglophone et francophone – qui tenaient les leviers du pouvoirs dans les sphères sociale, culturelle, économique et politique.

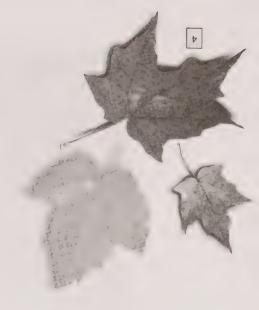
À la fin des années 1970 et au début des années 1980, le racisme est apparu soudainement comme étant l'un des grands problèmes de l'heure. On participer activement à tous les aspects de la vie du participer activement à tous les aspects de la vie du initiatives du gouvernement du Canada en faveur initiatives du gouvernement du Canada en faveur du multiculturalisme.

ethnique en importance au Canada d'ici 2006. chinoise devraient représenter le quatrième groupe respectivement. En fait, les Canadiens d'origine n'aura progressé que de 5,9 p. 100 et 7,5 p. 100, de Canadiens d'origine britannique ou française à 1991. Au cours de la même période, le nombre Philippines et de la Chine aura double par rapport Sud, de l'Inde, des pays arabes, des Antilles, des Canadiens originaires de l'Amérique centrale et du sions. Ot, on estime que d'ici 2006, le nombre de du nouveau millénaire en tenant compte des prévipopulation canadienne et façonner les politiques au courant de l'évolution démographique de la les Canadiens. Il leur faut par conséquent se tenir politique officielle répondant aux besoins de tous Lidu Canada se sont engagés à concevoir une T es ministères et organismes du gouvernement

Après plusieurs décennies d'existence de fait, le multiculturalisme a été officialisé en tant que politique nationale du Canada par le premier ministre Trudeau le 8 octobre 1971. Vingt-sept ans plus tard, la politique a évolué pour répondre aux nouveaux besoins de la population canadienne. Par la volonté du Parlement, elle a pris la forme de la Loi sur le multiculturalisme canadienne et a été intégrée à la Constitution canadienne et a été adoptée par les provinces et les municipalités ainsi due par les conseils scolaires. Elle a été modifiée en fonction d'autres contextes nationaux et a pénétré fonction d'autres contextes nationaux et a pénétré casacitéristiques définissant l'indentité canadienne.

À de nombreux égards, le terme « multiculturalisme » en est venu à représenter la démarche du Canada pour édifier un pays marqué par la cohésion sociale et fondé sur les valeurs démocratiques politiques adoptées dans le contexte canadien pour assurer la participation entière et équitable de tous les Canadiens aux aspects sociaux, culturels, les Canadiens qui aspects sociaux, culturels, économiques et politiques de leur société, elle économiques et politiques de leur société, elle

et de droits dévolus aux minorités, consacrés tant sur la scène nationale qu'internationale. Elle, évolue au fil des ans et continue de reconnaître l'apport de tous les Canadiens au tissu social de la nation et à son bien-être économique. Le vaste cadre législatif canadien qui régit la diversité a été clargi et renforcé tout au long de l'histoire du pay En conclusion, il est important de reconnaître que la Loi sur le multiculturalisme s'inscrit dans une série de lois constitutionnelles et autres, de règlements et de pratiques qui redéfinissent et élargissent le pouvoir et la valeur intrinsèque de tous les citoyens canadiens. L'approche du Canada en matière de diversité s'insère dans un vaste cadre de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques



(9461

et politiques (1966; ratifié par le Canada en le Pacte international relatif aux droits civils ratifié par le Canada en 1976); économiques, sociaux et culturels (1966; le Pacte international relatif aux droits

ги

de toutes les formes de discrimination raciale * la Convention internationale sur l'élimination (8291) noissoford discrimination en matière d'emploi et de A Convention internationale concernant la

(1965; ratifiée par le Canada en 1969);

Cadre stratégique et législatif

aminmulid of rus offingno'b elever goissimme? of ob boice and only	6901
Adoption de la Déclaration canadienne des droits	0961
Adoption de la première version de la Loi sur la citoyenneté canadient	4461
	nnnuna

6961 wise sat pied de la Commission royale d'enquete sur le bilinguisme et le biculturalisme

le livre IV de son rapport La Commission royale souligne la nature bilingue et multiculturelle du Canada dans

Dépôt de la Loi sur les langues officielles 696I

Dépôt de la Politique canadienne de multiculturalisme

Adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Adoption de la Charte canadienne des droits et libertés 7861

loi sur le multiculturalisme et la création d'un institut de recherche national sur le Dans un rapport intitulé L'égalité ça presse!, un comité spécial du Parlement réclame une 786I

multiculturalisme et les relations raciales

Adoption de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 9861

Le gouvernement crée la Fondation canadienne des relations raciales en adoptant la 9661

Loi sur la Fondation canadienne des relations raciales

Annonce du renouvellement du programme du multiculturalisme 466I

9961

886I

Convention internationale pour la prévention et la répression du crime de génocide 8761 γς συς ιυζειυαζιουαίε

Déclaration universelle des droits de l'homme 8461

Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession 896I

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination S961

raciale (ratifiée par le Canada en 1969)

Canada en 1976) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (tatifié par le 9961

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ratifiè par le Canada en 1976)

En 1982, le Canada adopte la Charte canadienne a droits et libertés, dont deux articles régissent la diversité et le multiculturalisme. L'article 15(1) réaffirme les concepts d'égalité et de liberté, indépendamment de toute discrimination, tandis que l'article 27 précise que toute interprétation de la Charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

L'équité en matière d'emploi devient un sujet de préoccupation majeur, lorsque l'on détermine que les obstacles particuliers auxquels se heurtent les minonités visibles méritent une attention particulière de fout de tous les Canadiens à participer à la vie économique du pays représente l'un des aspects le plus importants de l'égalité. La notion de participe candidature en vue de l'obtention d'un emploi des autres candidats. La Loi sur l'équité en matière des autres candidats. La Loi sur l'équité en matière l'importance de l'égalité pour tout individu de voir sa l'importance de l'égalité pour tout individu de noutière l'importance de l'égalité pour tous les Canadiens, l'importance de l'égalité de nouteur de la société dans son ensemble.

La Loi sur le multiculturalisme canadien proclamée en 1988 crée un précédent à l'échelle mondiale er officialisant le concept du multiculturalisme dans la législation et en reconnaissant qu'il s'agit d'une caractéristique fondamentale de la société canadienne.

Le Canada est le premier pays à légiférer en matièn de multiculturalisme, mais les progrès dans ce domaine ont été grandement aidés par l'élaboratio d'instruments internationaux portant sur la diversité, les droits de la personne et le multiculturalisme. La nouvelle Loi tient compte de bon nombre de ces questions, reconnaissant que le multiculturalisme ne peut fonctionner en dehors multiculturalisme ne peut fonctionner en dehors d'un cadre stratégique et législatif plus vaste. En delus d'adhèrer à la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, le Canada ratifie plusieurs traités internationaux sur les droits de la personne se rapportant au multiculturalisme :

la Convention internationale pour la prévention et la répression du crime de génocide (1948);

En parallèle avec la formulation de ces recommandations et compte tenu des changements démographiques, sociaux, culturels, économiques et politiques survenant dans la société canadienne, la Politique canadienne de multiculturalisme est annoncée en 1971. Grâce à cette proclamation, le développement culturel des Canadiens de minorités ethniques prend une importance nettement accrue dans la définition de l'identité canadienne. Le gouvernement s'est désormais canadienne. Le gouvernement s'est désormais favoriser la compréhension entre les groupes de favoriser la compréhension entre les groupes de cultures différentes et à stimuler le développement social des groupes culturels.

multiculturalisme canadien de 1988. l'équité en matière d'emploi de 1986 et la Loi sur le canadienne des droits et libertés de 1982, la Loi sur la personne de 1977 (révisée en 1985), la Charte citoyenneté de 1977, la Loi canadienne sur les droits de Mentionnons tout particulièrement La loi sur la internationaux prennent une ampleur considérable. constitutionnelles et autres ainsi que les traités médias. C'est durant cette période que les lois que la représentation des minorités dans les majeurs, tout comme les questions sociales telles matière d'emploi sont des sujets de préoccupation au pays. Les droits de la personne et l'équité en nombre croissant d'immigrants non blancs entrent les relations interraciales au Canada, alors qu'un détournent l'attention vers les minorités visibles et vements d'immigration à la fin des années 1970 Les changements continus observés dans les mou-

Proclamée en 1977, la Loi canadienne sur les droits de la personne garantit à tous les Canadiens l'égalité des chances sans discrimination. En particulier, la Loi repose sur le principe selon lequel tous les individus, dans une mesure compatible avec canadienne, ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à a satisfaction de leurs besoins. Aujourd'hui, la loi interdit toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la recejation, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état efligion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état efligion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état efligion l'êtat de personne graciée.

Cadre stratégique pour le multiculturalisme

graphique. devient une réalité sociale, culturelle et démoà la Loi sur l'immigration, la mosaïque canadienne vilégiées. Par suite des modifications apportées personnes provenant de certains pays étaient prisystème de pointage le système en vertu duquel les culièrement les Asiatiques, en remplaçant par un groupes d'immigrants non traditionnels, partiobstacles auxquels se heurtaient jusqu'alors les sur l'immigration entre 1962 et 1967 éliminent les les Canadiens. Les modifications apportées à la Loi cise aussi les libertés fondamentales dont jouissent nationale, la couleur, la religion ou le sexe. Elle prèla discrimination fondée sur la race, l'origine car c'est la première fois qu'une loi fédérale interdit canadienne des droits inaugure une nouvelle ère, le bilinguisme et le biculturalisme. La Déclaration en 1963, de la Commission royale d'enquête sur

pleine participation à la société canadienne. surmonter les obstacles culturels qui freinent leur aider les membres de tous les groupes culturels à culture dans un cadre bilingue. Elle l'encourage à participation des citoyens et la diversification de la enne, le renforcement de l'unité canadienne, la personne, le développement de l'identité canadibut de promouvoir la protection des droits de la vernement d'entreprendre des initiatives dans le En particulier, la Commission recommande au goula langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. 16 recommandations portant sur les groupes dont Commission. Toutefois, celle-ci formule également directs les plus importants des travaux de la au niveau fédéral, constitue l'un des résultats français et de l'anglais à titre de langues officielles officielles en 1969, laquelle établit l'égalité du du Canada. L'adoption de la Loi sur les langues « groupes ethniques » à l'enrichissement culturel peuples fondateurs », mais aussi celle des autres examine non seulement la contribution des « deux quête sur le bilinguisme et le biculturalisme A la même époque, la Commission royale d'en-

Asproche du Canada à l'égard de la diversité volue au fil des ans et elle s'insère dans un vaste cadre de droits civils, politiques, sociaux et linguistiques et de droits dévolus aux minorités, lequels sont consacrés tant sur la scène nationale qu'internationale. Question d'intérêt public, le multiculturalisme trouve son expression dans multiculturalisme trouve son expression dans straitques, qui reconnaissent l'apport de tous les pratiques, qui reconnaissent l'apport de tous les sinadiens au tissu social de la nation et à son sien-être économique. Le vaste cadre législatif canadien, qui régit la diversité, a été élargi et renforcé tout au long de notre histoire.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le gouvernement fédéral commence à tenir compte des membres de sa population dont l'origine n'est ni rançaise ni britannique. Façonnée par les conflits ginques qui se déroulent sur la scène mondiale, politique durant la Guerre et l'après-guerre met apolitique durant la Guerre et l'après-guerre met nationale – il s'agit d'inciter les immigrants à levenir de loyaux citoyens canadiens et de lésamorcer les tensions entre ethnies au sein lu pays.

a foute première version de la Loi sur la citoyenneté sunadienne, qui regroupe diverses lois sur la natualisation, entre en vigueur le l'er janvier 1947. Pour a première fois, les immigrants qui proviennent de première fois, les immigrants qui proviennent de première fois, les immigrants qui sont des sujets un pied d'égalité avec ceux qui sont des sujets pritanniques. Ces dispositions ouvrent la voie à strention accrue portée aux droits de la personne à l'égalité au Canada. Elles aident également à avoriser un plus grand sentiment d'appartenance avoriser de la personne de la premier de la provient de la partenance de la provient de la provient de la partenance de la provient de la provient de la partenance de la provient de la provient de la partenance de la provient de

De nouveaux progrès seront faits dans les années 1960, avec la présentation de la Déclaration onn Diefenbaker, les modifications apportées la Loi sur l'immigration ainsi que l'établissement, la Loi sur l'immigration ainsi que l'établissement,



Vant-propos du très honorable Jean Chrétien

Sable des matières

98	samijapno sah annitadadala vaha
<i>†</i> 8 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Autres organismes ayant sommis in rapport
<i>Z</i> 9 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ldentité et affaires culturelles
<i>ts</i> · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Justice et affaires junidiques
84	Commerce international, affaires étrangères et politique en matière de défense
98	Politique sociale et politique de la santé
82	Administration gouvernementale
97 51 21 21	Affaires économiques Agriculture et alimentation Environnement, finances et développement Services et normes Transports
£1	ratiques exemplaires
6	ratiques exemplaires
8	a Loi sur le multiculturalisme canadien
<i>S</i>	9upigė́żnats noitałneho'b noitssup anU : 9mzilaulticulturalisima s
1	Cadre stratégique pour le multiculturalisme
Λ · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ntroduction de l'honorable Hedy Fry

Le présent rapport met en lumière l'importance croissante du travail que nous accomplissons en vue de lutter contre la haine et les préjugés, et nous croyons que cette question doit faire partie des priorités de l'ensemble de l'administration fédérale. Les actes qui ont pour motifs la haine et les préjugés sont de plus en plus répandus dans notre société; ils touchent directement et indirectement tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. En tant que gouvernement, nous devons reconnaître les signes et les symptômes pour ainsi prendre les mesures préventives qui s'imposent. C'est et les symptômes pour ainsi prendre les mesures préventives qui s'imposent. C'est pourquoi je travaille avec d'autres ministères et des organisations non gouvernementales à l'élaboration d'une stratégie pangouvernementale de lutte contre la haine et les préjugés.

La Politique de multiculturalisme et la Loi sur le multiculturalisme canadien nous ont permis de bâtir un pays uni, démocratique et pacifique. Elles représentent des moyens d'aider le Canada à faire davantage entendre sa voix sur la scène internationale. En outre, elles reflètent clairement le troisième pilier de notre stratégie internationale, qui vise à démontrer que les valeurs canadiennes sont des exemples à suivre pour instaurer la paix et la justice dans le monde.

Je me réjouis de ce que nous avons accompli au cours de la dernière année, tout en étant consciente de ce qu'il reste à faire. La Politique de multiculturalisme est une oeuvre en devenir. Elle a pour objectif d'unir les efforts des Canadiens et des Canadiennes et ceux des institutions qui les représentent en vue d'édifier une société fondée sur l'égalité, la multiplicité des choix et le respect.

L'honorable Hedy Fry, C.P., deputée

(Multiculturalism) (Status of Women) Secretary of State



(Multiculturalisme) (Situation de la femme) Secrétaire d'État

Ottawa, Canada K1A 0M5



(SITUATION DE LA FEMME) SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME) **WESSYCE DE LA**

du premier rapport sur l'application de la Loi sur le Les dix années qui se sont écoulées depuis la publication

multiculturalisme canadien ont confirmé l'importance croissante de la diversité dans

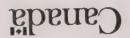
la société canadienne.

responsabilités civiques. puissent bénéficier de l'égalité des droits et s'acquitter pleinement de leurs de veiller à ce que l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes de toutes origines démocratie. Notre politique de multiculturalisme n'exclut personne, et j'ai l'intention et toutes les Canadiennes de concrétiser les idéaux au coeur même de notre groupes particuliers de la société, elle est devenue un moyen pour tous les Canadiens La Politique de multiculturalisme a évolué avec le temps. D'abord axée sur des

obstacle, par des actes discriminatoires, à l'épanouissement d'un concitoyen ou d'une Canada. Cela signifie aussi qu'aucun Canadien ou aucune Canadienne ne doit faire la mesure de ses capacités, à la vie économique, politique, culturelle et sociale du Cela signifie que chacun et chacune devrait avoir la possibilité de contribuer, dans

canadien met de l'avant des activités qui visent à favoriser la justice sociale, l'identité C'est pourquoi le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine concitoyenne.

pour le Canada un moment exceptionnel dont nous tirons tous une grande fierté. de la campagne d'information publique de 1999, en septembre dernier, a représenté La participation du président de l'Afrique du Sud, M. Nelson Mandela, au lancement le plus visible des efforts que nous déployons afin d'éliminer le racisme au Canada. l'élimination de la discrimination raciale est devenue l'élément le plus populaire et et la participation civique. Par exemple, la Campagne du 21 mars de lutte contre



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc Gouverneur général du Canada I, promenade Sussex Ottawa (Ontario) K1A 0A1

Monsieur le Gouverneur général,

Conformément à l'article 8 de la Loi sur le multiculturalisme canadien, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le dixième rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'exercice financier 1997-1998.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Gouverneur général, l'assurance de ma très haute considération.

L'honorable Hedy Fry G. B. demise

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée



Cabinet du Premier ministre



Office of the Prime Minister

Ottawa, Canada K1A 0A2



AVANT-PROPOS DU PREMIER MINISTRE

Si le Canada est réputé pour son sens de la justice et de l'équité, c'est en grande partie grâce à l'approche qu'il a adoptée en matière de diversité. Le Canada est reconnu pour sa richesse culturelle, et le mondè qu'il propose est devenu un exemple pour le monde entier. Tous les Canadiens et Canadiennes, peu importe leur origine, Canadiens et Canadiennes, peu importe leur origine,

continueront à travailler ensemble pour assurer la participation de chaque citoyen et citoyenne dans tous les secteurs de la société. Je suis convaincu que le Canada deviendra un symbole qui s'inscrit dans l'esprit même du nouveau millénaire.

Les Canadiens et les Canadiennes ont été honorés de recevoir récemment la visite de Nelson Mandela. J'ai eu le privilège de participer avec M. Mandela au lancement de la Campagne du 21 mars de 1999, qui souligne la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, en compagnie de plus de 40 000 étudiants et étudiantes d'au moins 1000 écoles de partout au Canada.

La commémoration, en 1998, du 50° anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme a été un rappel de ce que nous avons accompli pour que notre société s'adapte aux besoins des Canadiens et des Canadiennes, et de tout ce qu'il nous reste à faire en ce sens.

L'évolution des données démographiques et de la société canadienne confirme l'importance du multiculturalisme pour l'avenir du Canada, voire du monde entier.

Nombre de progrès réalisés au Canada dans le domaine de la justice sociale ont été rendus possibles grâce à la politique unique et innovatrice du Canada en matière de multiculturalisme, qui est l'un des fondements de notre identité nationale. La politique et la Loi sur le multiculturalisme canadien continueront d'être des outils importants dans l'édification d'une société canadienne juste, forte, harmonieuse et détende dans l'édification d'une société canadienne juste, forte, harmonieuse et détende de la défin du prochain siècle

déterminée à relever les défis du prochain siècle.

Jean Christian

Canada



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique.

Cette publication est aussi disponible en médias de substitution.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au ;

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario)

Téléphone : (819) 953-1970 Télécopieur : (819) 997-0880

FATAE: (819) 994-4957

multi_canada@pch.gc.ca

KIY OWS

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet, à la rubrique :

« Quoi de neuf »

http://www.pch.gc.ca Ministre des Travaux publics et Services

gouvernementaux Canada, 1999 N° de catalogue Ci95-1/1998 ISBN 0-662-64038-1

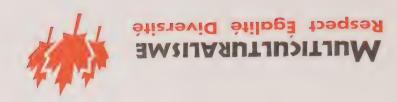
10e rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 1997-1998

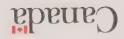
Ministère du Patrimoine canadien Février 1999



10^{16me} Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien







CA1 SS170

Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act 1998–1999



MULTICULTURALISM
Respect Equality Diversity





Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act

1998-1999



Department of Canadian Heritage February 2000



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the Canadian Multiculturalism Act in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

The Multiculturalism Program Department of Canadian Heritage Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" http://www.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2000 Catalogue No. Ci95-1/1999

ISBN 0-662-64670-3



PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE

Foreword by the Prime Minister

As we look back over the 20th century, Canada has many accomplishments of which we can all be very proud. Canada is a model to the world of how people of many different nationalities, cultures and religions can co-exist peacefully and prosper together. This is a remarkable achievement in a century marked by the worst excesses of racial, religious and ethnic intolerance.



Multiculturalism is the Canadian Way. Here, we work toward the accommodation of cultures. We understand that diversity is a force. We share a firm desire to bridge differences for the common good. We have developed a capacity to reason together and work out problems in a spirit of mutual respect. All these qualities are reflected in our Multiculturalism policy.

Canada is a multicultural state. And if many other countries have diverse populations, only Canada is a diverse and cohesive society, where no single culture dominates. This may not be the easiest path to national unity, but it has the great advantage of encouraging each and every member of our society to participate and contribute, while maintaining his or her cultural identity.

The policy of multiculturalism serves Canadians and Canada well. It helps each of us to celebrate our origins proudly and preserve our ties with the rest of the world. As a society, we are preserving our cultural diversity, which stimulates creativity and innovation. In the global economy, maintaining our diversity strengthens our trading links with other countries. At the same time, multiculturalism reinforces the importance of what keeps us united. We have not come together because we all have the same skin colour or speak the same language or share the same religion. Beyond our differences, we are together as Canadians because we subscribe to the same fundamental *values*—generosity, compassion, community spirit, freedom, equality, justice, responsibility, and respect for individual dignity, human rights and the rule of law.

As a society, we are not blind to the challenges we face. Respecting our values makes it incumbent on us to devote all of our energies toward making sure that all Canadians can participate fully in our collective life. Our vision of the future must be for a Canada in which everyone has an equal opportunity to learn, pursue opportunities, build a home and family, and enjoy life fully. Here too, multiculturalism plays a role helping to combat bias and discrimination and strengthen the institutions, organizations and community groups that serve citizens from all walks of life.

Multiculturalism distinguishes Canada, as a country that not only cares equally about *all* its citizens but also believes that preserving the uniqueness of each holds the promise of a better future for all of us. As we embark on a new century, our capacity to accommodate cultural diversity and thrive because of it stands as a beacon of hope in a world that still struggles with ethnic, religious and racially motivated violence. Multiculturalism makes Canada a leader in the promotion of peace and human security, and an example to the world.

Jean Christien





Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson, C.C., C.M.M., C.D. Governor General and Commander-in-Chief of Canada Rideau Hall

1 Sussex Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0A1

Your Excellency:

I am pleased to submit the eleventh annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* for tabling in Parliament, pursuant to section 8 of the Act. This report covers the 1998-1999 fiscal year.

Please accept my best wishes.

Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.





Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Introduction by the Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

In the knowledge-based economy of the 21st century, where people are key to a nations productivity and competitiveness, Canada's multiculturalism is its most valuable resource. It encourages new ways of thinking and stimulates innovation and creativity. It helps us forge links with the rest of the world at a time when jobs and growth depend more than ever on global trade and investment. These links also strengthen our international influence as we work for humanitarian reforms and to combat threats to human security.



However, Canadians value ethnocultural diversity most for the contribution that it makes to our quality of life. It makes our lives more varied and interesting. It enriches cultural expression. It exposes us to different perspectives and points of view. It helps make us "global thinkers" and reinforces our commitment to the values we share. It challenges us to overcome our prejudices and explore new approaches to solving problems. It helps us find new and better ways to work together for the common good.

It is in this spirit that I am pleased to present the 11th Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. This year, we are taking a new approach to reporting on progress achieved to highlight the contributions that Canada's multiculturalism policy makes: in building a stronger more united Canada, in building a dynamic economy, in building safer communities, and to securing Canada's place in the world.

More than ever before, the Government of Canada is pursuing partnerships with other governments, institutions, businesses, associations and voluntary groups. New combinations of partners generate new ideas. Different organizations working together to address common issues strengthens communities. This report recognizes the importance of this co-operation and highlights four areas of progress that are the result of the collective efforts of business leaders, community volunteers, researchers, students, educators, public servants and concerned citizens. It is through this collaboration that we bridge differences, bring down barriers created by racism, intolerance and hate, and help more Canadians participate fully in their society.

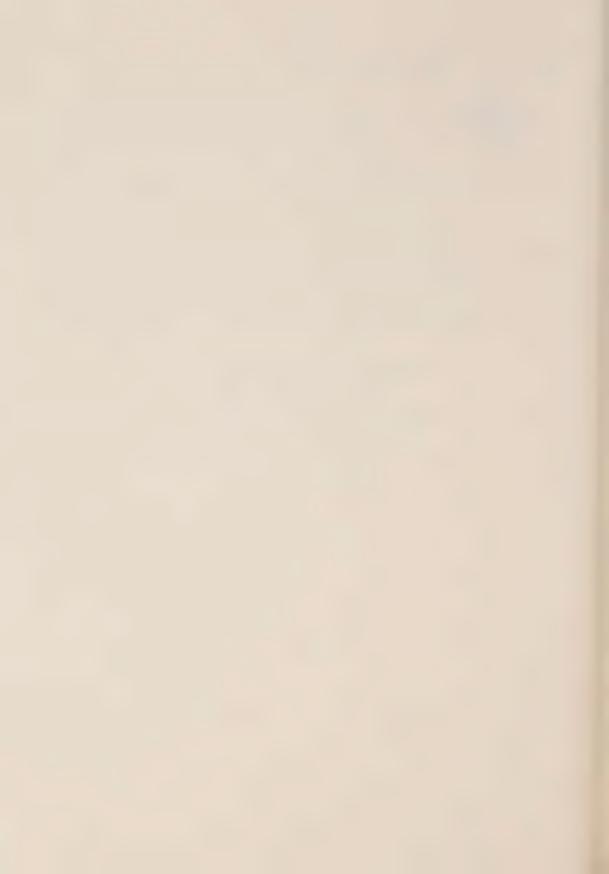
The Canadian Multiculturalism Act is as relevant today as it was in 1988, when it was passed unanimously by the Parliament of Canada. Regardless of race, religion, origin or ethnicity, it states that all Canadians should have equal opportunity to contribute to the economic, social, cultural and political life of Canada. As the demographics of Canada's population have changed, the multiculturalism policy has become more horizontal in nature, working with departments and institutions to recognize the diverse needs of Canadians, and with communities to develop the skills and tools they need to overcome the barriers created by differences.

We are now finding that with the increase in ethnic conflict in some parts of the world, our national multiculturalism policy is eliciting international interest. Other countries are seeing the value in multiculturalism as a way of addressing the complex challenges of diversity. Multiculturalism, rooted as it is in integration rather than assimilation, in negotiation as a way to resolve conflict, is increasingly being seen as a practical tool for advancing peace and human security around the world.

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

Table of Contents

Foreword by the Right Honourable Jean Chrétieni
Introduction by the Honourable Hedy Fry
Multiculturalism—Strength through Diversity
Diversity in our Urban Centres: Canada's EthniCities
Best Practices
Access to Federal Services
Labour Market Participation
Promoting Diversity
Voices and Values31
Index



Multiculturalism— Strength Through Diversity

Diversity has been a force in Canada's development from the beginning. At the time of European settlement there were over 56 different Aboriginal nations speaking more than 30 different languages. Through the period of colonial settlement, when French and then English speaking populations established themselves in Canada; many of these communities were themselves culturally diverse. Since Confederation, more than 14 million people have immigrated to Canada, initially from Europe and then gradually from all parts of the globe, dramatically expanding the ethnic, racial and religious diversity of Canada's population.

What sets Canada apart from most other countries is how differences within the population have not only been accepted, but are today recognized as a source of strength. Canada's ethnocultural diversity generates a rich and productive mix of different ideas and perspectives that promotes creativity, innovation and "global thinking." The many different ethnic origins and nationalities within the Canadian population mean that, as a trading nation in the global economy, we have invaluable ties to all parts of the world. But it is in building a peaceful, harmonious society that diversity plays its most dynamic role. It challenges us to adapt and relate to one another despite our differences, which encourages understanding, flexibility and compromise. This makes us resilient—able to accommodate different points of view and see different ways to solve problems. It is one reason why Canada has distinguished itself on the world stage as a successful mediator in the promotion of international peace and human security.

Building Canada's diversity framework—connecting Canadians and their communities

The view that maintaining and even celebrating diversity could be good for society, and that cultural differences need not be detrimental to Canadian unity was first argued in the groundbreaking report of the Royal Commission on National Development in the Arts, Letters and Sciences, or the Massey-Lévesque Commission, in

1950. Since that time commissions, legislation, constitutional changes and Supreme Court decisions have shaped and reaffirmed a unique Canadian model or framework for diversity anchored in bilingualism and multiculturalism. Major national legislation included the Official Languages Act, the Canadian Human Rights Act, the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and the Employment Equity Act. These laws form the foundation of a diversity framework that has helped make Canada one of the most peaceful, tolerant and open societies on Earth.

Specific support for multiculturalism began in 1971 when Canada became the first country in the world to adopt an official multiculturalism policy. Less than ten years later, the multicultural character of Canada gained constitutional recognition in Section 27 of the newly adopted *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. It specified that the courts were to interpret the Charter "in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canada."

In 1988, the Canadian Multiculturalism Act was passed into law. It contains policy objectives for the full and equitable participation in society of individuals and communities of all origins; the elimination of discrimination based on race, national or ethnic origin, colour and religion; increased cross-cultural understanding; the promotion of multiculturalism, and the preservation of Canada's multicultural heritage. The Act obliges all Government of Canada institutions to take a leadership role in the promotion of multiculturalism, taking account of the multicultural character of Canada in their policies and practices and making their programs and services accessible and better suited to all Canadians. To ensure accountability, the Act requires that the Government provide an annual report to Parliament on progress achieved.

Making equality of opportunity meaningful in a diverse society requires more than constitutional measures and legislation. The *Multiculturalism Act* recognizes that initiatives are needed that strengthen communities, encourage dialogue and help people overcome barriers to their participation in society. The Act specifically calls for efforts to connect Canadians and their communities in order to "promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins." Specific support for these objectives is provided to individuals, groups and organizations through the Government of Canada's Multiculturalism Program, which is delivered by the Department of Canadian Heritage.

Promoting equality and achieving excellence

In many respects, Canada has always been multicultural. The diversity framework that Canada has adopted has greatly enhanced the ability of Canadians to articulate their grievances, raise awareness of equality and diversity issues and press for change. This has had a significant impact on the development of our collective identity—our sense of who we are as Canadians. Disagreement and debate often mark this process. But even as we argue what is never in doubt is our collective belief in the virtues of an "inclusive" society—one where all members should have the right to contribute to the best of their ability.

Fundamentally, Canada stands as a society that is both diverse and cohesive, bound together by a set of shared values that include respect for individual dignity and the rule of law, freedom, compassion, fairness and equality. As we work together, we come to learn more about what we need to do to ensure that all Canadians have equal opportunities to participate in the social, economic, cultural and political life of the country.

As we look to the future, the Canadian vision of a diverse, cohesive and inclusive society where all members can participate equally in all facets of life will be more important than ever. The emerging global economy of which Canada is a part is placing an increasing emphasis

on knowledge and skills to support productivity, wealth and the maintenance of our standard of living. Every member of society matters—the better we become at ensuring that every Canadian has the best possible opportunity to reach their full potential and achieve excellence, the better off we will all be.

Racism, discrimination and intolerance are all barriers that make it much more difficult for individuals to succeed in life. As such, they are impediments to Canada's continued development and prosperity in the global, knowledge-based economy. Hate crimes, the most extreme manifestation of racism and intolerance, are of particular threat to building safe and cohesive communities, and governments have a particular leadership role to address them.

Building a better quality of life

Today Canada is more diverse than it has ever been. Canada's close to 30 million inhabitants reflect a cultural, ethnic and linguistic makeup found in no other country on earth. Our immigration and refugee programs continue to bring approximately 200,000 newcomers to Canada every year from all over the world.

As our diversity expands, so do the opportunities it brings. Our connections to the world are strengthened through the social, economic and cultural ties that millions of Canadians maintain with their countries of origin. Different perspectives and new ways of understanding issues fuel creativity and innovation, which we need to compete in the global economy. Our capacity to thrive as a peaceful, tolerant and caring society as our diversity expands, strengthens our international influence and makes us a strong advocate for international peace and security.

However, we cannot be complacent. As Canadian society continues to change, a great deal more work must still be done to adequately address the needs and aspirations of Canada's Aboriginal peoples. Racism remains a problem in many cities and communities in Canada, in some cases exacerbated by conflicts elsewhere in the world. A demanding labour market means that many newcomers to Canada are finding it difficult to get a job even when they are well qualified. Immigrants to Canada are increasingly concentrated in large cities, creating different perceptions of diversity in urban and rural Canada. As the Internet becomes an increasingly dominant force in our economy and society, new barriers to participation including access to technology, technological literacy,



income and language must be addressed. Finally, increased mobility and instantaneous global communications may be weakening the ties that some Canadians feel for their country.

To remain strong and united, it is more important than ever that we create the kind of society that all our peoples will want to live in and make a commitment to. We must ensure that Canada continues to offer all its citizens an unparalleled quality of life and that as Canadians, we are all aware of how fortunate we are.

As a consequence, the Government of Canada is working with provincial and territorial governments, community groups, non-profit organizations, businesses and individual Canadians to help strengthen our institutions, build safer and more supportive communities and reinforce shared values. For example, the Government of Canada is working to make the federal public service more representative of the diverse population it serves. It is enhancing its multiculturalism programming, expanding its anti-racism activities and strengthening its support for other minority groups such as persons with disabilities to help more

individual Canadians overcome barriers to their full participation in society. Many of the new initiatives highlighted in this report involve working with institutions, community groups and ethnocultural organizations on innovative ways to bring down barriers to participation in society and help more individuals overcome them. Others involve raising awareness of the importance of diversity issues in social policy, and conducting research to better understand the barriers that specific groups of Canadians face.

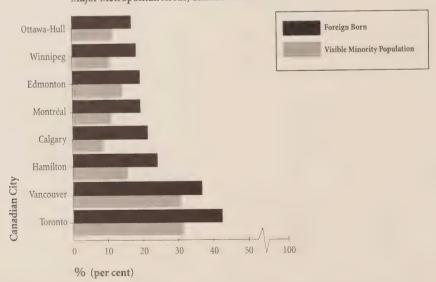
Canada's framework for diversity reflects the belief that the common good is best served when peoples are treated with respect. It recognizes that respect for cultural distinctiveness is intrinsic to an individual's sense of self worth, and that this encourages achievement, participation and ultimately, attachment to country. Through this framework and Canada's multiculturalism policy, a wide range of initiatives are undertaken that, by helping individuals reach their full potential, are building a better quality of life for all Canadians.

Diversity in our Urban Centres: Canada's EthniCities

One of the most prominent distinguishing characteristics of Canadian society is its increasing ethnic, racial and linguistic diversity. Nowhere is this ethnocultural diversity evolving faster than in Canada's urban centres. From city to city, there is considerable variation in the nature of this change. Ethnocultural diversity is evolving at different rates and in different ways. This is the result of complex interrelationships between factors such as the settlement patterns of newcomers to Canada, the distribution, size and natural increase of existing ethnocultural communities, and a declining birth rate and ageing of the population.

The term "EthniCity" has been coined to describe large urban centres in the developed world where more than a third of residents are either recent immigrants or citizens in long established ethnocultural groups with cultures and origins that differ substantially from those of the majority population. The 1996 Census counted almost 5 million immigrants living in Canada, or about 17% of the total population. Excluding Aboriginal Canadians, visible minorities made up 11% (3.2 million individuals) of the adult Canadian population. According to Statistics Canada, 89% of all immigrants and 94% of visible minorities live in a "census metropolitan area'," or urban centre compared to 62% of the general population. Toronto, Vancouver and Montréal are home to the largest total numbers of visible minorities in Canada (1.3 million, 566 thousand and 401 thousand respectively). With about one third or more of their residents currently immigrants or members of visible minorities, these large Canadian cities are three of the developed world's "EthniCities".

Visible Minority and Foreign Born Population: Major Metropolitan Areas, Canada 1996



[&]quot;Ethnicity: Geographic Perspectives on Ethnic Change in Modern Change," Boston: Rowman & Littlefield Publishers Co., 1996

A "census metropolitan area" (CMA) is defined by Statistics Canada as a large urbanized core together with adjacent urban and rural areas, which have a high degree of integration with that core. Such area has (or has had) a population of at least 100,000 persons.



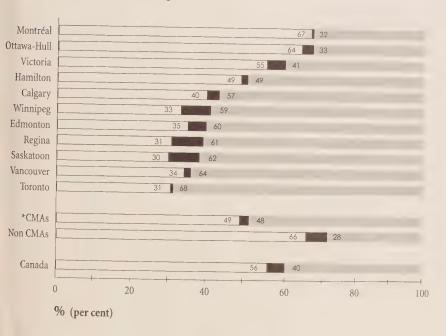
Evolving ethnocultural diversity—shaping Canada's urban landscape

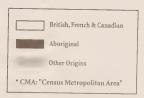
Continued immigration from countries all over the world means the rate of change of Canada's ethnocultural diversity is more rapid than at any point in the country's history. Canada's diverse character and composition is expected to continue evolving well into the next century, with the proportion of adult visible minorities in the general population projected to double by 2016. By 2006, Canadians with Central and South American, Indochinese, Arab, Caribbean, Filipino and Chinese backgrounds will have grown by over 100% from 1991, while the growth of those reporting British and French origins over the same time period is expected to have risen by only 6% and 8% respectively.

In 1996, in Canada's census metropolitan areas, 48% of the population reported at least one ethnic origin other than British, French, Canadian or Aboriginal, compared to the national average of 40%. With ethnocultural diversity increasingly concentrated in urban centres, Canada is destined to have more "EthniCities" as it develops.

Toronto currently tops the list of Canada's most diverse cities, displaying the highest percentage of residents reporting ethnic origins other than British, French, Canadian or Aboriginal (68%). It is followed by Vancouver (64%) and then by five cities in Western Canada: Saskatoon, Regina, Edmonton, Winnipeg and Calgary. Also, about a third of the residents of Montréal and Ottawa-Hull reported origins other than British, French, Canadian or Aboriginal in 1996. Overall, these figures suggest that most major Canadian cities are following the trend of Toronto and Vancouver and becoming increasingly diverse in their ethnic composition albeit, at different rates.

Ethnic Origins, Canada, 1996: Selected Census Metropolitan Areas





The distinctive character of Canada's EthniCities

As ethnocultural diversity evolves, highly distinctive patterns are emerging in the ethnocultural character of Canada's cities. The ethnocultural composition of the most diverse Canadian cities as reflected by non-official languages spoken, reveals considerable differences in the concentrations of specific ethnic groups. For instance, those reporting single or multiple Italian origins have a stronger presence in Toronto and Montréal than in Vancouver. While individuals of Chinese ethnic origins are present in all three of these major urban centres, they

are particularly concentrated in Vancouver and Toronto as opposed to Montréal. Likewise, Canadians reporting German ancestry are more concentrated in Toronto and Montréal than in Vancouver.

As the more detailed table below shows, in cities in Western Canada there are higher concentrations of individuals reporting Ukrainian, Scandinavian and Polish ethnic backgrounds than Italian or Chinese.

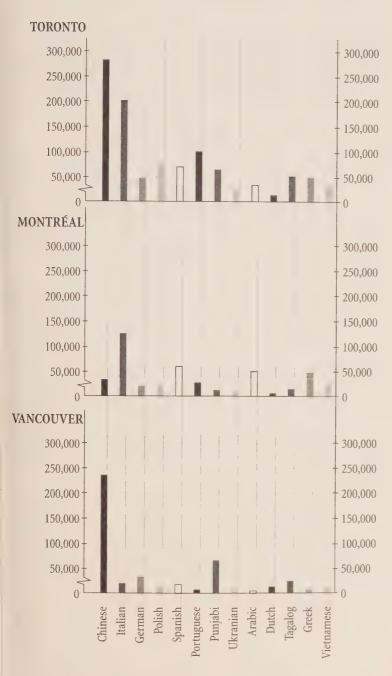
Top 8 Most Reported Ethnic Origins (Single and Multiple) Other than British, French or Canadian: Selected Canadian CMAs, 1996

Size Rank	1	2	3	4	5	6	7	8
Toronto Number	Italian 414,310	South Asian 359,475	Chinese 359,450	Caribbean 243,850	German 224,525	Portuguese 161,685	Polish 161,000	Jewish 156,300
Montréal Number	Italian 220,935	Caribbean 100,915	Arab 96,240	Jewish 89,905	Haitian 71,055	German 60,765	Greek 54,505	Chinese 51,135
Vancouver Number	Chinese 288,800	German 186,945	South Asian 125,350	Scandinavian 98,265	Ukrainian 73,335	Dutch 65,665	Italian 64,280	Polish 50,035
Saskatoon Number	German 64,775	Ukrainian 34,385	Scandinavian 21,455	Aboriginal 18,160	Polish 12,850	N.A. Indian 12,860	Norwegian 13,450	Hungarian 4,250
Regina Number	German 60,845	Ukrainian 23,055	Scandinavian 16,740	Aboriginal 14,570	Polish 10,810	N.A. Indian 10,540	Norwegian 9,090	Hungarian 6,935
Edmonton Number	German 156,175	Ukrainian 118,175	Scandinavian 58,820	Polish 51,710	East Asian 45,975	Aboriginal 44,130	Chinese 42,195	Dutch 39,815
Calgary Number	German 138,440	Scandinavian 60,230	East Asian 54,770	Ukrainian 52,130	Chinese 48,930	Dutch 36,695	Polish 33,755	South Asian 27,475
Halifax Number	German 38,350	Dutch 14,400	Aboriginal 7,800	African-Black 6,155	Arab 5,355	Italian 4,625	Scandinavian 4,430	Lebanese 3,735
Winnipeg Number	German 110,375	Ukrainian 104,015	Polish 53,960	Aboriginal 52,525	Scandinavian 38,615	S.E. Asian 30,805	N.A. Indian 28,420	Metis 26,285

7



Selected Non-official Languages Spoken, 1996: Toronto, Montréal and Vancouver



DIVERSITY

Single Reporting Source: Statistics Canada 1996 Census, Nation tables



A future of accelerating urban ethnocultural diversity

The likelihood that ethnocultural diversity in Canada's cities will not only continue to evolve in different ways but actually accelerate is evident when examining ethnocultural diversity and age. As Canada's population ages and new immigrants continue to settle predominantly in major urban centres, Canada's cities will soon exhibit an even more pronounced degree of ethnic diversity each with its own even more distinctive ethnocultural mix.

According to 1996 Census data, the single most ethnically diverse group in the population are the youngest—children and adolescents up to 14 years of age—living in Canada's largest urban centres. More than half (53%) of these future leaders of the country have ethnic origins other than British, French, Canadian and Aboriginal. This is more than 5 times higher than the national average of 10%. In Toronto, the largest EthniCity in Canada, three out of four persons up to 14 years of age have at least one origin other than British, French, Canadian or Aboriginal. About 60% or more of this age cohort in Saskatoon, Edmonton, Regina, Winnipeg and Calgary have a similar composition.

The working age cohort (aged 15-64) of census metropolitan areas also displays a high level of ethnic diversity. As new immigrant workers enter urban economies, Canada's labour force becomes increasingly diverse in its ethnic and racial makeup. In 1996, almost half the population aged 15-64 living in the major metropolitan areas of the country reported origins other than British, French, Canadian or Aboriginal.

The senior cohort (aged 65 and over) is the least diverse but even here there is more ethnocultural diversity in this population in the largest urban centres. The contrast between large cities and smaller population is 41% to 38%, the narrowest of all age groups. This is likely due to the

presence in many small towns of residents with origins other than French, English, Canadian or Aboriginal, who immigrated earlier this century, when the economy was resource-based and migration to rural communities was more frequent.

Harnessing the benefits

Fundamental change is taking place in the ethnocultural makeup of Canada's population, particularly in urban settings. Fuelled by the most ethnoculturally diverse generation of young people in Canada's history, more EthniCities will emerge as Canada moves into the 21st century.

Ethnocultural diversity affects every aspect of urban life, from the tastes and values citizens share to organizational behaviour to physical infrastructure. New demands emerge for cultural goods and services in areas such as tourism, food, media and the arts. Ethnocultural diversity changes patterns of communication, worship, social contact and political participation. Each ethnocultural community leaves a unique mark on the social, cultural and political "face" of the city.

Ethnic and cultural diversity promotes a true cosmopolitan lifestyle and a creative urban culture. The distinguished Canadian scholar, Northrop Frye, saw the latter as a vital element in the development of a city's character. "A creative culture", he wrote, should be "infinitely porous—absorbing influences from all over the world". Canada's EthniCities undoubtedly fulfil this role.

The ethnocultural diversity of Canada's population is changing much more rapidly in urban as opposed to rural Canada, and as a result, tensions may be developing between these two realities. Ethnicity, however, is not just an urban phenomenon. The effects of an increasingly diverse population are evident in all of society.





These demographic trends point to the need to understand better what pressures may be associated with accelerating ethnocultural diversity so that public policy makers can respond appropriately. In Canada the federal government's approach to diversity focuses on ensuring citizens can contribute fully to Canadian society and on maintaining "social cohesion"—the process of developing shared "core" values without which a democratic society loses the capacity to govern itself. This is achieved through a wide variety of means, including providing equality of opportunity, promoting participation in governance, and encouragement and support for the activities, institutions

and opportunities that foster expression, interaction and attachment. Achieving further progress in all these areas is essential if Canada is to harness the full potential of its growing ethnocultural diversity. New and innovative partnerships will be needed between governments at all levels, and among and between organizations at the national, regional and local levels. Above all, progress will depend on the continued energy, vision, goodwill and neighbourliness of individual Canadians.

Best Practices

All federal departments and agencies strive to incorporate the *Canadian Multiculturalism Act* into their policies, programs and practices. They do so in the knowledge that their efforts will protect the values of respect, equality and diversity for all Canadians.

In 1998-99, many federal departments and agencies, together or on their own, achieved a particularly high degree of success in their initiatives on behalf of multiculturalism and diversity. Such success stories can be found right across Canada, in small agencies and large departments, at sea, on the ground, even in space. These best practices affect large groups as well as individuals. Some are internal in nature while others actively engage Canadians at all levels.

Among those committed to the highest levels of performance in support of multiculturalism is the Department of Canadian Heritage. One of 19 organizations within the Canadian Heritage Portfolio, the Department worked hand in hand with Canadians in the past year to strengthen their shared sense of identity while respecting their diversity. The department, alone and in cooperation with other departments, continued to seek the best ways to eliminate barriers while encouraging the participation of all citizens in the social, political and cultural life of Canada.

The success stories of the past year deserve special attention. They are examples of the federal government's ongoing commitment to build a united, democratic and secure nation. These best practices advance our goal of promoting Canadian values as a model for world peace and justice.

In addition, best practices serve to inspire other federal departments and agencies. They provide leadership for individuals, groups and organizations committed to preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada.

Diversity at Canada's doorstep

An enduring symbol of Canada's diversity, Pier 21 on the Halifax waterfront was among the most anticipated and exciting projects of the past year. Between 1928 and 1971, some 1.5 million immigrants first set foot on Canadian soil at Pier 21. Now, a number of federal departments and agencies are working to preserve that part of Canadian history. For example, National Archives and the Pier 21 Society undertook a joint project to automate and digitize the index to the site's immigration records for the period 1925-1935. A copy will be available at Pier 21 and the National Archives Internet site. Passenger and border crossing lists were obtained from Citizenship and Immigration Canada. Meanwhile, the Halifax Port Authority helped to establish the Pier 21 Museum (it opened officially on July 1, 1999) as the last existing immigration shed in Canada. Images for the Pier 21 project were provided by the National Gallery of Canada.

Partnerships to enhance responsiveness

Health Canada, through the Centres of Excellence on Women's Health Program it established in 1996, moved closer to its goal of improving women's health by generating appropriate knowledge, information and policy advice. The centres were established to examine health system issues such as the impact of health reform, patterns of health service provision and women's experiences with the health system. The following projects, completed or in progress over the past year, addressed the health needs of immigrant and refugee women:

- Assessing Barriers to Health Care of Visible Minority Immigrant Women is designed to measure the barriers experienced or perceived by visible minority immigrant women. Vietnamese, Latin American and African women are participating in the study.
- Tortured Bodies, Broken Spirits is aimed at rebuilding strategies for refugee women who have been victims of organized violence.
- Listening to Latin American Women addresses the lack of information that exists about the health and well-being of Latin American women, many of whom were forced to flee political brutality and life-threatening circumstances.

Canadian Heritage's **Sport Canada** co-chaired and provided support to the *Harassment and Abuse in Sport Collective*. The collective, consisting of over 40 sport organizations and governments, released a guide and Web site for sport clubs and associations to confront harassment and abuse. The *Speak Out!....Act Now!* guide provides direction and guidance for sport organizations and clubs to prevent and respond to harassment and abuse, including racist verbal harassment. The guide is available free to the public through the Internet.





Getting the word out

In 1998-99, federal departments and agencies used various media to promote multiculturalism to their staff and to the Canadian public. For instance, two new videos produced by the Canadian Race Relations Foundation, in partnership with TVOntario and TFO, are helping to educate Canadian school children about racism. The videos employ a series of vignettes to teach children aged 8 to 12 about racism's presence and potential impact in classrooms. The productions also encourage children to discuss the issues surrounding racism and think critically about real-life experiences related to racism and intolerance.

Meanwhile, five new films were released by the National Film Board's Aboriginal Film Making Program. The five are: Okimah, Deep Inside Clint Star, Gift of the Grandfathers, Silent Tears and Singing our Stories. Six more films are due for completion by 2000. Over the course of its three-year mandate, the Aboriginal Film Making Program has undertaken production of 21 films. In the past year alone, the initiative supported 33 projects designed to provide training and apprenticeship opportunities for young people.

In the past year, Telefilm Canada, an agency mandated to develop and promote the Canadian film, television and multimedia industry, established a committee dedicated to the issue of multiculturalism. The committee will review the agency's past efforts on multicultural issues to ensure it remains involved in such issues through its various programs.

The Department of Canadian Heritage, meanwhile, will use the media to keep the federal government abreast of how its policies and programs affect Canada's ethnocultural communities. Through its *Monitoring of Ethnic Media* initiatives, the Department will monitor some 90 ethnocultural community newspapers in approximately 20 languages. The Department's new service will also contribute to a better understanding of the issues facing residents in the selected communities, particularly those who rely heavily on the ethnic media.

Canadian Heritage was also at the forefront of efforts to increase awareness and prevention of family violence. The Department's Family Violence Prevention Campaign focused on ethnic and visible minority communities. The campaign, a joint collaboration with ethnic media and non-governmental organizations, focuses on Canadians who are fluent in languages other than Canada's two

official languages. As part of the campaign, three Members of Parliament contributed taped interviews in heritage languages for a 30-second public service announcement. Raymond Chan spoke in Cantonese, Eleni Bakopanos in Greek and Maria Minna in Italian.

Responsive service planning and delivery

Racism was the target in Cole Harbour, Nova Scotia, where the Royal Canadian Mounted Police established a Community Constable Program to alleviate racial tensions and promote trust between police and the Black community. The program now comprises six constables and a community liaison position staffed by a person of African Canadian heritage. The program has contributed to reducing racial tensions while building trust in the Cole Harbour area.

The RCMP also embarked on a five-year initiative to help Aboriginal communities re-establish a justice system administered by the communities. The project, a collaborative effort with the **Department of Justice**, is developing ways to assist First Nations, Metis and Inuit communities assume responsibility for the administration of justice.

Other federal departments and agencies also reported success stories focused on the needs of Canada's Aboriginal peoples. For example, Elections Canada established a working group to evaluate its communications program for Aboriginal electors, and to identify issues relating to their participation in federal elections. The program was initiated in 1996 as a national strategy to improve departmental communications with Aboriginal peoples.

Similarly, Public Works and Government Services Canada is delivering vital procurement knowledge to Aboriginal youth and organizations across the country through its Aboriginal Training and Development initiative. The program has three parts:

1 An Internship Pilot Project that gives Aboriginal businesses and organizations renewable six-month assignments so they can learn about departmental procurement activities.



- 2 An Aboriginal Training Opportunities Pilot Project that provides free access to procurement courses.
- **3** A Temporary Assistance Pilot Project that assigns departmental personnel to Aboriginal businesses and groups for one to three weeks.

Environment Canada, meanwhile, initiated a public opinion survey focused on Canadians north of the 60th parallel. The study measured their satisfaction with, and awareness of, services provided by the department's Weather and Environmental Prediction Line. The initiative helps ensure that Aboriginal and other people in Canada's North are contributing their input to the Department's meteorological services. The survey's data will be invaluable for future direction-setting.

Another Best Practice also focused on enhancing service delivery to an ethnocultural community. Revenue Canada established a Customs Asian Client Services Unit to ensure that departmental services are delivered effectively and efficiently to everyone in Canada's Asian Pacific community. In addition, a Revenue Canada public forum on customs paved the way for the creation of a Customs Asian Advisory Committee. The committee comprises businessmen who volunteer their time to improve the department's customs border services.

Measuring Metropolis

At least one of this year's best practices has been singled out in the past. The Metropolis Project is a six-year (1995-2001) international initiative based on the premise that international immigration has a major impact on large cities. Metropolis has three main objectives:

- Provide decision-makers with solid information on which to base public policy, thus integrating research into the policy process more systematically.
- 2 Identify the best international solutions to the challenges of major urban centres with large numbers of immigrants.
- 3 Help academic institutions conduct research on all aspects of public policy, with a focus on immigration, the metropolis and urban systems.

Metropolis Project participants include public and private institutions from Canada, Argentina, Denmark, France, Germany, Israel, Italy, the Netherlands, New Zealand, Norway, Sweden, Switzerland, the United Kingdom, and the United States. Metropolis partners in Canada include non-governmental organizations, three tiers of government, academics, the private sector and nine federal departments or agencies. The nine are: Canada Mortgage and Housing Corporation, Human Resources Development Canada, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Correctional Service Canada, Health Canada, Social Sciences and Humanities Research Council, Statistics Canada and Status of Women Canada.

Four centres of excellence in Montréal, Toronto, Edmonton and Vancouver, each a partnership of major universities, provide the intellectual backbone for Canada's involvement with the project.

In 1998-99, Metropolis was instrumental in creating a national data committee composed of Statistics Canada, researchers, three tiers of government officials and community organizations. Bringing data gatherers and users together yielded important results. Several projects were completed in the area of civic participation of diverse communities in the education boards of Calgary, Vancouver and Toronto. The projects helped school boards reach out to communities and assisted them in accessing the boards. Similarly, a number of projects examined the participation of minority communities in the political structures of cities. Nationally, these cities included Vancouver, Toronto, Montréal and Ottawa. Internationally they included Miami, London, Birmingham, Haifa, Tel Aviv, Sydney, Amsterdam, Tokyo, and Geneva.

Under the aegis of Metropolis, a group of academic researchers led by Richard Bourhis of the *Université de Montréal* created a survey instrument designed to meet the needs expressed by policy makers at a variety of federal departments. After being piloted in English and French, the instrument is now ready for implementation. It was presented at the Third International Metropolis Conference in Israel in 1998 and will be part of a workshop at the Fourth International Metropolis Conference in Washington D.C. All told, the Metropolis project now has over 200 studies under way, most of which impact on policies, practices and programs in the area of multiculturalism.



A diversity of best practices

Best practices took off in other departments, as well. The Canadian Space Agency, for instance, as part of its 10th anniversary celebration, held a national Northern Region contest. The winners, an Aboriginal family from Iqaluit, Northwest Territories, attended the launch of Canadian astronaut Julie Payette.

Thanks to a Canada Council for the Arts initiative, cultural diversity increasingly found a home in theatres and performance centres across Canada and around the world in the past year. The Showcase of Culturally Diverse and First Peoples Music Artists provided new markets and tour opportunities for a variety of culturally diverse performers. The project also has raised the profile, in Canada and abroad, of the wealth of culturally diverse

musical talent across the country, both in large urban circuits and remote regional fairs and festivals. More than 1,000 musicians connected with the Canada Council through this initiative.

Diversity was also the focus of a three-day conference held by the Canadian Forces in Ottawa. Beyond Gender Integration: Building Diversity in the Canadian Forces assembled a number of experts to plan courses on diversity in the Canadian Forces. The summit's three primary topics were representation, a supportive work environment and career development. Many of the recommendations that emerged from the conference have already been incorporated into the Forces' employment equity plan.

Access to federal services

As Canadian society evolves, so do the expectations of its citizens. This is especially true when it comes to the delivery of federal services and products. Today,

Canadians expect their needs—collectively and individually—to be understood and met by a federal public service that reflects the community it serves.

Every year, departments and agencies find new and innovative ways to improve public access to federal services. Increasingly, they're offering electronic solutions—through the Internet, on Web sites and at automated service centres. But 1998-99 made it clear that informed and motivated employees, in addition to ongoing cooperation among departments, remain the best way to ensure that Canadians have exceptional and effective access to federal services.

A vote for progress

Elections Canada was one of many departments active over the past year in efforts to improve access to its services. Working with Citizenship and Immigration Canada, Elections Canada made it easier for new citizens to vote by adding information about new voters—such as date of birth, address and gender—to its national register of electors. The names of new citizens must be on the register, which is used by officials at polls, before they can vote. As a result of this initiative, 100,000 new citizens have authorized the addition of this information to the register in the past two years.

In those areas where it was warranted, Elections Canada translated electoral information into non-official languages. And it made plans to meet with associations representing the top 20 non-official home languages to ensure efficient delivery and development of voter education and communication materials for the next federal election. Elections Canada already evaluates the effectiveness of its policies and programs after every election and byelection. Following the last election, for example, 45 recommendations were integrated into communication strategies for the next election.

Human Resources Development Canada (HRDC) made its information resources more easily available to Canadians in 1998-99. Through its Labour Market Information Service, all Canadians have easy access to accurate and timely career learning, workplace and labour market information. HRDC designs, develops and disseminates national information products to accompany regionally-and locally-produced products of the same nature. And it works with community organizations and employment service providers to produce national employment data on occupational, career and labour market information. The Service's information tools include a labour market information service Web site, job bank, electronic labour exchange, Worksearch, Work Destinations, human resources office for employers, Counsellor Resource Centre and First Source. Access is also provided through HRDC Resource Centres, the Internet, kiosks, print distribution, media and secondary distributors such as government department/agencies libraries, information resource centres and schools.

Industry Canada took some major steps in the past year to improve the access of remote and under-represented communities to various federal programs and services. The department's initiatives included SchoolNet, First Nations SchoolNet and the Community Access Program. These programs are helping to create a national Internet infrastructure that will ultimately give diverse groups better access to federal services. At the same time, Industry Canada continued to use traditional tools—like focus groups, advisory committees, community-based organizations,



surveys, interdepartmental groups, community networks and reviews of heritage media—to elicit input from multicultural groups on the department's policies and programs.

Industry Canada, HRDC and Elections Canada were not alone in seeking electronic solutions to improve access to government services. Scores of federal departments and agencies employed Web sites and related tools to reach out to the public in 1998-99. The Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board, for example, began development of a Web site for the area's Aboriginal community. When complete, an Aboriginal alliance of companies will take over the site's control and development. Meanwhile, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) used a variety of tools to ensure that Canada's diverse population had easy access to its programs:

- It assessed the housing needs and issues of various ethnocultural groups to develop programs and policies that are responsive to multicultural needs.
 For example, CMHC is undertaking studies on Aboriginal homelessness and access to housing to meet the needs of these populations.
- Through its Aboriginal Business Canada program, CMHC continued to compile data used to develop programs and policies that are responsive to Aboriginal business needs.

Increased use of technology to improve access

Other departments and agencies built on existing electronic solutions in the past year. The Canadian Race Relations Foundation Web site, for example, now contains a database of departments and organizations that provide resources and programs to combat racism. The site is linked to more than 250 other Web sites, and will continue to expand. The Canadian Food Inspection Agency added an array of biotechnology information written in Spanish and Portuguese, to its Web site.

Canadian Heritage opened its first Canada Place centre in Winnipeg in the past year to promote and improve access to government services. Canada Place uses CD-ROMs, a computer-linked multimedia project system and high-speed Internet hookup to enable visits to an array of sites related to Canada.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), already accessible by fax, E-mail and telephone, established a free health and safety information service called *OSH Answers* on its Web site. The service covers a wide range of occupational health and safety topics. Presented in a question and answer format, it was developed from frequently asked questions in the Inquiries Service. Over 68,000 users visited the site in 1998-99. In collaboration with HRDC and several provinces, CCOHS built a Web site called *CANOSH* that highlights information and resources available throughout Canada.

Citizenship and Immigration put together an award-winning network of Web sites containing all of the information created through the Metropolis Project, an international project designed to study the impact of immigration to large cities. The CIC network, through its links to related sites around the world, makes it an ideal access point for anyone interested in immigration and diversity in the world's cities. CIC also launched *Citzine* in 1998-99, a Web site aimed at youth. The site features information about famous Canadians, history, heritage, geography, issues and personalities.

The National Archives of Canada, as part of its efforts to establish and maintain contacts with the ethnocultural community, made ArchiviaNet, an automated research tool, available on its Web site. ArchiviaNet enables Canadians to access information about historical records held by the archives. In 1998, for example, the Archives reviewed 800 containers of archival records found in Custodian of Enemy Property holdings. They can now be consulted, with limited restrictions, by the public. The records are an invaluable resource for the study of immigration and investment in Canada during the interwar period. In addition, previously unlisted records which could be used to demonstrate Canadian treatment of various groups in the context of the Second World War, are now available on the Archives Web site.

Working together to find the right answers

Federal departments and agencies did not make their access decisions in isolation. Revenue Canada was one of several departments to seek the input of individuals and organizations to improve access to its services. Through its community-based volunteer income tax preparation program, the department helps low-income families to complete their returns free of charge. To get a better understanding of the perceptions of individuals and communities across Canada, consultations for the Canada Customs Visible Minority Study included discussions with groups of visible minority travellers.

In Nova Scotia, Revenue Canada's *Customs Border Services* offered sessions to multicultural organizations to inform them about customs services. The Atlantic region has an outreach program, in partnership with the *Metropolitan Immigrant Settlement Association*, for new entrepreneurial settlers who need assistance or advice on importing and exporting goods to and from Canada. In the Pacific Region, small business seminars were provided in Mandarin and Cantonese.

At the National Parole Board, three of five regional offices consulted with Aboriginal communities in the past year to determine how Aboriginal offenders can be helped in the Parole Board hearing process. The process benefits everyone—staff learn about Aboriginal diversity while Aboriginal communities learn how the board functions. The Canadian Environmental Assessment Agency informs communities of the opportunity to participate in assessment reviews in their own language. The Agency also offers simultaneous translation services when the need arises. And it has produced a citizen's guide to explain the roles and rights of the public and to give various ethnic groups the chance to voice their concerns.

Health Canada also took action to improve access for Aboriginal peoples. In the Pacific Region, it created a partnership with *First Nations Summit Chiefs Committees* to develop an inventory of Aboriginal candidates for the Aboriginal Learning for Leadership Program. The one-week leadership program incorporates First Nations and Inuit cultural needs while providing management tools

and skills in these communities.

The Royal Canadian Mounted Police continued to take widespread action to improve service. Some 400 of its 700 detachments now have active consultative groups designed to identify common police community problems and solutions. Smaller detachments are closely involved in social and cultural events and in the day-to-day lives of the communities they serve.

At least one department reached beyond Canada's borders to extend a helping hand. Through its Canadian Orientation Overseas program, Citizenship and Immigration delivered orientation sessions in several overseas locations to provide immigrants with clearer understanding of what to expect when they arrive in Canada. CIC also produces a variety of publications to increase awareness and understanding of Canada and to make it easier for newcomers to learn about and access federal service. Among those publications is the Newcomers' Introduction to Canada which describes Canada and the Canadian way of life to recent arrivals.

Meanwhile, the National Film Board of Canada established a series of objectives designed to give film makers from diverse backgrounds enhanced access to Film Board expertise and services in 1998-99. Among its initiatives, NFB:

- established a directory of visible minority film makers;
- gave these film makers technical support and included them in the production process; and
- helped successful candidates see good quality documentary projects through to completion.

The NFB also reviewed its First Nations client base to determine ways of better serving it.

Service in many languages

Diversity is a fundamental characteristic of Canadian society. As diversity grows, so does the need to provide federal services in languages other than French or English. Fortunately, the growth that fuels this demand is also providing the solution. In 1998-99, government departments and agencies made strides in making their services available in a selection of languages. In many cases, this was accomplished through voluntary efforts by employees and employers. In others, the effort was coordinated by the department and was national in scope.





For instance, the RCMP, in addition to maintaining a database for employment equity purposes, maintains a national inventory of language capabilities of all its members. This inventory is accessible to all members on duty, as required, and is updated regularly. In addition, where the RCMP cannot provide the required language skills internally, it maintains lists of community contacts and associations which are ready to provide language and cultural interpretation and advice.

The National Museum of Science and Technology
Corporation, which oversees the National Museum of
Science and Technology, including the Agriculture
Museum and the National Aviation Museum, is one of
many federal departments and agencies to collect
information about the language capabilities of employees.
Others range from the Halifax Port Authority, which
compiled an inventory of employees' ethnic, cultural and
language backgrounds, to the Department of the Solicitor
General of Canada, which has established a pilot project to
establish a skill and education database that will include a
reference to languages skills. The database may also provide
a resource base for consultation to stage and participate
in activities in support of cultural understanding.

The Business Development Bank of Canada, which employs many staff members who are fluent in a number of languages other than French or English, encourages those employees to participate at every stage of business development. This makes the entire process easier for the bank and its customers. The Standards Council of Canada, like many other federal departments and agencies, also encourages the use of different languages by its employees. The same is true of the Department of Western Economic Diversification Canada and the Canadian Wheat Board, which now monitors and records the language skills of its employees. Health Canada regularly offers Spanish courses to promote the understanding and knowledge of languages used by North and South Americans.

The Public Service Commission (PSC) and the Canada Post Corporation routinely draw on the language skills of their employees to improve service to the public. For instance, regional PSC offices often use staff who speak such languages as Hindi, Punjabi, Konkani and Farsi. To meet the needs of northern Canadians, job ads are placed in Native languages, such as Inuktitut for the Nunavut Territory. Meanwhile, Canada Post's Aberdeen Post Office in Richmond, British Columbia, does 90% of business in

Chinese languages and has various signs and promotions in Chinese. In Manitoba, service in German is provided in areas where that language is predominant. In the North, the majority of Canada Post officers provide service in Inuktitut, while brochures outlining services are available in Inuktitut and Cree. And on the Pacific Coast, the Commercial Sales Area introduced a Mandarin and Cantonese hot line operation.

Many departments initiated more focused activities to put their employees' diverse skills and backgrounds to work for Canadians. For instance, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) strives to provide information in the client's first language. In one region with a large Chinese population, CMHC delivers information sessions in Mandarin and Cantonese. In addition, the Corporation's Aboriginal Business Canada Program continued to compile data used to develop programs and policies that are responsive to Aboriginal business needs.

CMHC also made its in-house language courses available on CD-ROM in 1998-99. This helped staff to improve and maintain their abilities to speak with clients in languages such as Spanish, Chinese, Japanese, Russian, German and Italian.

The Public Service Commission of Canada, in its regional offices, continued its efforts to employ staff who can communicate with clients in diverse languages such as Hindi, Punjabi and Farsi. Likewise, Agriculture and Agri-food Canada continued to seek the assistance of staff fluent in various languages to better serve clients.

The Export Development Corporation (EDC) asks new employees about their individual language skills and if they wish to use them in communicating with clients. As a result, EDC staff can now communicate in 27 languages other than French or English. EDC also introduced a program that extends financial support to employees who wish to take language training in non-official languages.

The Correctional Service of Canada released six volumes of a directory of ethnocultural minority associations and of staff members who speak several languages. The directory describes various programs and services available to offenders. Five of the volumes are available to the public through the Internet.



Service and the written word

Other departments went beyond cataloguing and using the language skills of their employees to improve access to federal services. Many advertised their services in several languages through assorted written materials. For example, while the Canadian Commercial Corporation (CCC) makes extensive use of the multilingual capabilities of employees—more than 20% speak languages other than French and English—in 1998-99, it made its fact sheet available in 20 languages and its customer brochure in five. At the same time, the Canada Council for the Arts translated its Applying to the Canada Council information document into Mandarin, Spanish, Punjabi and Inuktitut.

Health Canada's Canada's Food Guide to Healthy Eating is now available in more than 10 languages. In addition, the Department translated several documents dealing with HIV/AIDS into Chinese, Somali and Spanish. A Health Canada brochure, Parenting in Canada, is distributed in 12 languages. And a brochure on parenting produced in Ontario is available in 12 languages, including Punjabi,

Cantonese and Somali. CMHC also produced information materials targeted to ethnic groups. Its new *Guide to Canadian Housing for Immigrants* will help immigrants rent and buy houses, and show them how to access government services and assistance.

The Canadian Race Relations Foundation augmented its anti-racism resource collection of books, articles, reports, videos and other works. It completed two new bibliographies on racism topics and is preparing additional ones on a wide range of racism-related subjects. The foundation launched a quarterly newsletter, *Race Relations Bulletin*, to keep stakeholders informed of its activities.

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety also produces publications in the form of guides on occupational health and safety topics such as ergonomics and violence in the workplace. Office Ergonomics is available in Portuguese, and the Food Services Guide in Korean. As more guides are translated into more languages, Spanish will be added to the languages offered by the centre.







Labour market participation

All Canadians are entitled to participate fully in Canada's remarkable economic growth. In 1998-99, federal agencies and departments, adopted positive measures and instituted forward-looking plans to ensure Canadians had every opportunity to find their place in the labour market and to advance according to their individual levels of skill and commitment.

In many cases, federal action was directed at groups and individuals who have traditionally been denied access to full labour market participation or employment advancement opportunities.

Still, barriers remain.

Making information available

Human Resources Development Canada (HRDC), for example, works to ensure that labour market programs are provided to all members of Canadian society and that assistance is available to every Canadian to find and keep employment. To that end, it produced a national employment information service for occupational, career and labour market information. The multi-level service ensures that everyone can access the information they need to find and retain work. HRDC's information tools include the Job Bank, Electronic Labour Exchange, Worksearch, Work Destinations, Labour Market Information Service Web site, Human Resource Office for Employers, Counsellor Resource Centre, and First Source.

Through its Youth Initiatives Directorate, HRDC set targets to ensure that all youth participate fully in its programs. Information is collected to determine how many projects have visible minority participants and where they are located. In 1998, a survey of the Youth Internship Canada and Youth Service Canada initiatives provided a snapshot of the success of these projects for all participants, including visible minorities, youth with disabilities, and Aboriginal youth.

The Aboriginal Relations Office supports Aboriginal organizations and authorities through its flagship program, the *Aboriginal Human Resources Development Strategy* (AHRDS). The AHRDS is a five-year policy that addresses labour market adjustment programs and services to assist Aboriginal people in obtaining jobs. The holders of Aboriginal Human Resources Development Agreements design and deliver labour market assistance to their respective communities. Many initiatives are delivered in Aboriginal languages, using appropriate and culturally sensitive methods. These include aspects of spirituality, holistic approaches, and teachings of the medicine wheel and other traditional Aboriginal methods.

HRDC also built on established career development tools and projects, working with sector councils to introduce specific initiatives tailored to the needs of individual sectors. These efforts have emphasized areas such as career planning, public understanding of the sector, technological impact on the sector, and relevant labour market and skills development information.

Through its *National Literacy Secretariat*, HRDC worked with the provinces, territories and literary service providers to create new literacy opportunities for previously marginalized groups of potential learners. In addition, the Department conducted a

Canada-wide survey of the various approaches Canadians take to educational planning. By collecting data from 42,000 households, HRDC will learn what cultural, social and financial tactics parents use to prepare their children for post-secondary education.

Opportunities for tomorrow's leaders

Youth were targeted in a range of federal initiatives. Parks Canada, through HRDC's Young Canada Works program, provided work opportunities for minority youth at parks and sites across Canada. In one instance, Mi'Kmaq students were employed to enhance the interpretation of Aboriginal themes in parks and sites in Prince Edward Island.

Young Canada Works offers youth from distinct geographic and ethnic origins an opportunity to work and live together, to enhance their cultural awareness and mutual respect. Canadian Heritage, through the Young Canada Works in Heritage Institutions program, provided youth, including visible minorities, summer career placements in museums, archives, libraries and assorted heritage organizations across Canada.

Natural Resources Canada (NRCan), by publishing and mailing out an Aboriginal recruitment kit, laid the groundwork for hiring 37 Aboriginal summer students in the Canadian Forestry Service. Many students continued working part-time during the school year. The Royal Canadian Mounted Police had ongoing success with summer student, Aboriginal youth, and auxiliary programs. At least half of the positions in these programs usually are occupied by visible minorities and Aboriginal youth.

In Alberta, the RCMP introduced a program designed to help Aboriginal peoples overcome traditional barriers—such as education, public speaking or driving skills—to becoming regular RCMP members. Selection to the program is conducted in the Aboriginal community at large in Alberta. Persons who by virtue of their upbringing in a remote geographical region or who come from a dysfunctional background and were not afforded a good quality education, are given priority.

In Nova Scotia, the RCMP's Visible Minority Summer Student Program provides youth from African Canadian families with 12 weeks of employment. The candidates receive training and exposure to many of the disciplines within the criminal justice system. The program provides youth with positive experiences, life skills, the opportunity to be exposed to diverse career paths, and a chance to develop a positive attitude to the criminal justice system. This year the program employed 22 students.

At Revenue Canada, three youth interns were hired in Toronto North through the office's participation in the Federal Youth Internship program which provides developmental opportunities to African-Canadian students who have an interest in accounting. In Hamilton, 50% of the sponsored interns in the Youth Internship program were visible minorities.

The Farm Credit Corporation (FCC) enlisted the help of community groups to provide labour market opportunities. Partnering with organizations like the Immigrant Association of Saskatchewan and The Adult Learning Centre, FCC offered work placements to young Aboriginals and new immigrants from Eastern Europe and South Africa. The interns spent one to 11 weeks in the accounting, human resources, and information and technology departments at corporate office in Regina.

In the past year, the Canadian International Development Agency (CIDA) sent 600 young people to developing countries as project interns, exposing them to a variety of cross-cultural learning experiences and opportunities. CIDA also strongly encourages the involvement of indigenous peoples in international work. For example, this year CIDA supported 10 First Nations youth in projects in Guyana through Youth Challenge International. Ten other native youth were sponsored by the Federated Indian College in conjunction with CIDA to spend their three-month internships in South America.

Recruiting and training

Departments throughout the federal government placed increasing emphasis on recruitment and training in the past year. Indian and Northern Affairs (IANA) increased its percentage of Aboriginal employees to 27% and revised its future goal to 50%. As well, IANA continued its intensive program of training and career development for Aboriginal





recruits. The Department, through its *Aboriginal Workforce Participation Initiative*, also emphasized employment opportunities outside IANA. Finally, the Department continued to focus recruiting efforts on other underrepresented groups.

The National Research Council, using an extensive self-identification form to gather data on its workforce, used the information to design an Aboriginal recruitment program. In 1998, it began using this data to determine how a recruitment program for persons with disabilities could best meet gaps in its professional and semi-professional categories.

Statistics Canada established an Aboriginal internship program in 1998-99 that will provide access to training and developmental assignments so selected candidates can better use statistics and Aboriginal data in community planning. The program will also build bridges to Aboriginal communities which will no doubt help in future recruitments. Six candidates were to be selected for the program in 1999.

Departments and agencies across the federal government initiated a variety of programs to enhance the recruitment, retention and promotion of Canadians from diverse groups. The National Film Board of Canada (NFB), for instance, provided various production training and apprenticeship opportunities for members of culturally diverse communities. Some 70 projects trained people in production coordination, sound design, picture editing, sound editing, camera, lighting and sound recording. As well, a quarter of the NFB's Film Maker Assistance Program budget was devoted to under-represented cultural communities.

The NFB also created a cultural diversity database of freelance film makers and craftspeople from underrepresented cultural communities. And the NFB is compiling an inventory of Francophone freelancers for integration into the new database. It will help NFB producers, as well as the private sector, to hire freelancers from diverse ethnic backgrounds. Finally, the NFB surpassed its own goal of providing employment opportunities for individuals from under-represented groups. Some 27% of its English Program productions were directed by individuals from under-represented groups, exceeding the goal of 25%.

Consulting Canada's communities

The Canadian Forces initiated consultations with community groups to determine the best way to target potential recruits from diverse backgrounds. In addition, the Forces used recruiting materials in non-official languages such as Spanish and Mandarin. And it is developing an outreach program, and compiling a national list of minority organizations and media, to recruit minorities. The Forces also worked with Aboriginal groups to establish pre-training courses designed to improve initial training and retention of Aboriginal recruits.

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) was responsible for the Sivuliuqtit Program, from April 1996 to March 1999, in partnership with the Nunavut Arctic College (NAC). The aim of the program was twofold:

- prepare a cadre of up to 75 Inuit leaders for management positions in the Nunavut Public Service; and
- create institutional capacity at the NAC to assume full responsibility for the program under a three-year transfer of responsibility transition strategy.

CCMD, through its Career Assignment Program (CAP), gives participants an opportunity to focus on the regional realities of Aboriginal governance during the second phase of its three-phase educational program. Participants are introduced to government initiatives and Aboriginal issues from an Aboriginal standpoint prior to a one-day visit to a First Nation or Inuit community. In 1998, three groups of CAP participants visited one of the following communities: Indian Brook in Nova Scotia, Kanawake in Quebec, Iqaluit in Nunavut or Whitehorse in Yukon.

Revenue Canada's London office initiated an open competition process for visible minority recruitment into entry level positions in the collections field by advertising through the Regional Visible Minority Committee and local community groups. Meanwhile, its Assessment and Collections Branch recruits through a publication called the *Canadian Scene* which contains news and information for the country's ethnic media and is translated into 13 languages and mailed to 600 ethnic media outlets across Canada. And the Atlantic Region uses a multicultural

association called *PRUDE Incorporated* in Saint John, New Brunswick to distribute posters for open competitions in the community.

In the Pacific Region, Revenue Canada provides training to the local Aboriginal communities on how to write the Customs entrance tests, how to read a statement of qualifications and how to write a resume. Training is also provided to Band Employment Counsellors to facilitate basic training sessions and provide continual learning.

Progress in Employment Equity

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) was especially active in 1998-99 under its new mandate to ensure that the federal public service, and federally-regulated employers, comply with the Employment Equity Act. Amendments to the Act in 1996 established a compliance regime requiring these employers to ensure that members of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, visible minorities and people with disabilities) constitute a fair share of their workforce. The CHRC is empowered to conduct audits to verify that employers are complying with their legal obligations.

CHRC expected to audit some 425 organizations within five years. By the end of 1997-98, it had surpassed its first-year objective by initiating 110 compliance audits. In 1998-99, CHRC initiated 129 audits. Although most employers audited were not yet in full compliance, the vast majority have shown good will towards employment equity. CHRC auditors found that most employers and their staff are working diligently to meet the Act's various requirements.

The Public Service Commission of Canada (PSC) set up two advisory committees in the past year to identify recruitment issues, barriers and solutions relating to Aboriginal peoples and visible minorities. The PSC also delivered information sessions in Aboriginal and visible minority communities to de-mystify the recruitment process. As well, the PSC developed information packages on Public Service employment for First Nations governments and communities.

The National Research Council (NRC) offered a number of special employment programs for different Canadian communities and groups in 1998-99. The Women In Engineering and Science Program made 25 part-time term positions available to women with high academic standing in the engineering disciplines. Individuals in the program also serve as ambassadors to younger women, precipitating the eventual entry of more women into engineering careers. Through its Aboriginal Student Summer Employment, the NRC hired nine Aboriginal summer students.

NRC also gathers data through an Employment Equity survey, which each new employee is invited to complete. The survey allows NRC to keep track of key equity-related data, such as the number of the designated groups among new hirings. As part of its drive to create a more equitable and open workplace, NRC has been working to establish an Employment Equity and Workplace Diversity Committee. The Committee, made up of persons from the designated groups, management and NRC employee representatives, will help design programs to give these policies practical effect.

In 1998-99, the Sable Offshore Energy Inc., as required by the Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board, took a major step to tracking the progress of the four designated groups among its employees by undertaking a climate survey designed to provide feedback on a number of issues, including diversity. SOE employees were given the opportunity to anonymously self-identify as a member of an under-represented group. Of the employees who responded, five per cent classified themselves as belonging to an under-represented group.

Natural Resources Canada (NRCan) also took a long term view of employment for under- represented groups, initiating the development of an employment equity strategy to remove employment barriers faced by Aboriginals, visible minorities and others. The strategy is designed to strengthen the departmental employment equity action plan and generate initiatives to foster a workplace that values diversity. Other departments took similar action. The Public Service Commission of Canada (PSC), for instance, reviewed its employment systems and examined ways to improve collection and sharing of employment equity information and the production of labour-market data for recruitment activities.



The Department of Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) initiated a three-year employment equity action plan including diversity training, career development projects, communications strategies and a census. AAFC also published a demographic report to identify areas where workforce diversity needs to be enhanced. The Canadian Food Inspection Agency established an employment equity award and a student internship program to increase the number of employees from designated groups. Transport Canada undertook an employment systems review and established inventories to increase the number of applicants. The Department of the Solicitor General of Canada also initiated an employment systems review and workforce analysis. The review will provide a diagnostic framework for identifying employment barriers and developing new strategies. Similarly, the Atomic Energy Control Board completed the first phase of an employment systems review that will examine its employment system for systemic discrimination.

The PSC and Canadian Heritage initiated a research project to assess potential differences in work histories and promotion rates between public servants in employment equity groups and those outside the groups. The project's goal is to identify barriers to promotion and recommend solutions.

The full participation of minority groups in Canada's labour market requires the removal of traditional barriers. In 1998-99, Health Canada's Employment Systems Review identified barriers to the development and advancement of designated group members in the organization. As a result, 71 recommendations were made to eliminate employment barriers. Of those, 21 have either been completed or are under way, while 11 fall under the responsibility of the Public Service Commission or Treasury Board. The remaining 39 recommendations will be incorporated once prioritized and approved by senior management.

In addition, Health Canada developed and approved an Employee Pool Strategy which allows members of visible minority groups to be targeted for staffing before a position becomes available.

Analysing recruitment patterns

control of and within an organization, was used to analyse ecruitment, promotion and retention patterns of employees in a visible minority group at Statistics Canada. The results of this study were presented to the

Employment Equity Committee in December 1998. Asked to further analyse the study's findings, the Visible Minority Consultative Group recommended that increased recruitment of persons in a visible minority group be continued and that barriers to promotion be examined in detail.

Another Statistics Canada initiative, aimed at reducing the outflow of equity group members, involves close monitoring of term employees who are equity group members, and in particular Aboriginal peoples or persons with disabilities. Efforts are being made to find new assignments for these equity group members whose terms are ending.

Employment Equity was an integral part of a *Graduate Recruitment Program* launched by the Canada Post Corporation. Over the past several years, Canada Post has focused on improving the workplace environment to effectively leverage and manage its diverse workforce. In 1998, focus groups were held with members of various designated groups, including members of visible minorities, in several regions of the country. Unionized and management employees of major employee groups also participated. Internationally recognized specialists in the field of workforce diversity worked with an internal diversity team on the initiative. It is expected that this will build a strong foundation for strategic diversity interventions and plan development in 1999/2000.

Employment equity was the main topic at three diversity workshops held at the Atlantic Canada Opportunities Agency in 1998-99. Other federal government departments were invited to participate in the workshops.

Business in the spotlight

Business was also the focus of federal efforts to promote full labour participation in 1998-99. For instance, the **Economic Development Agency of Canada** for Quebec Regions continued to help integrate under-represented groups into Canada's entrepreneurial economy. Agency initiatives included:

 support for entrepreneurs in Montréal's Black community through financial assistance to the Mathieu da Costa Business Development Corporation;

Rosymod

- improved access to financing for entrepreneurs from ethnocultural communities in Montréal through financial support to the Montréal Mayor's Foundation for Youth and the Montréal Community Loan Association; and
- participation in the implementation of initiatives to develop Aboriginal businesses, primarily through increasing access to venture capital, establishing a network of services, and fostering First Nations participation in corporation programs and services.

Industry Canada's Aboriginal Business Canada Program continued to promote the growth of Aboriginal businesses in Canada by providing Aboriginal peoples with business services, advice, support, advocacy and information products. The Department also carried out initiatives to help Aboriginal peoples, and others to obtain capital for business and employment ventures. Three funds fostered community-based strategies designed to create employment and economic growth, tourism industry initiatives and a positive environment for the growth of small business.

Industry Canada's *University Recruitment and Development Program* hired six people from visible minorities and one Aboriginal person. This job training program hires university graduates as engineers, economists or commerce officers, and strives to hire from diverse groups. Industry Canada also initiated an employment program designed to hire Aboriginal people, address retention and career planning issues, and plan to create an inventory of Aboriginal Canadians with business backgrounds and business education who are working in Canada's public and private sectors.

The Department of Western Economic Diversification Canada (WD) provides and develops financial resources to Aboriginal businesses. In Manitoba, WD provided \$950,000 to help open an Aboriginal business development centre. Meanwhile, four Aboriginal capital corporations—

two in both Alberta and Saskatchewan—were linked to the Aboriginal Business Network. WD also finalized agreements with two Aboriginal Capital Corporations in Alberta: the Apeetogosan Metis Development Corporation and the Settlement Investment Corporation. The three-year agreements enable the corporations to deliver business information and counseling services to the province's Metis residents.

At CBC/Radio-Canada, the HELP fund (Help Encourage Local Projects) supports internships for designated group members to enable them to gain the knowledge and skills necessary to successfully compete for CBC job vacancies. The internships are typically in on-air and production related roles. Since 1995, the HELP Fund has supported 87 projects, 54 of which involved internships for visible minorities. Their retention rate is 51.8 %. The HELP Fund now supports 22 internships, of which 12 are for members of visible minorities.

In addition to the HELP Fund, Radio-Canada offered 19 internships, 10 of which went to visible minorities. A number of these interns went on to continuing employment with the Corporation in a variety of jobs in radio, television and administrative services.

CBC Radio's New Voices initiative attracted many new voices and close to 200 new freelancers over the past 18 months. This initiative is designed to bring in voices not regularly heard on CBC's English radio including minorities and people of various ideological or other backgrounds. New Voices, in partnership with the HELP fund, furthered the development of new designated group interns including visible minorities in on-air and production jobs. Seven such internships are currently funded under this partnership.

The Employment Equity Office has a Web page on the Internet where employees and the public may access information about equity initiatives in the CBC, statistics and other relevant information. The Web page is updated as new information emerges.





Promoting diversity

DIVERSITY

Over the years, Canadians have come to view Canada's Multiculturalism Policy as a platform on which they can work together to realize the ideals at the heart of our democracy. Canadians see the policy and what it stands for as an opportunity to participate fully in—and contribute meaningfully to—Canada's economic, political, cultural and social life.

This approach is being supported and reinforced by the activities of the federal government. Over the years, federal departments and agencies have used cultural initiatives, awareness campaigns and research initiatives to promote an understanding of, and respect for, the diversity of Canadian society.

1988-99 was no exception. A wide range of federal departments and agencies undertook new initiatives and built on existing ones to support the role of multiculturalism in the daily lives of Canadians.

7 7 7

Generating positive change

The Department of Canadian Heritage, was especially active in the promotion, understanding and respect for the diversity of Canadian society. At the heart of its activities was the Multiculturalism Program. It has three distinct goals:

- 1 foster a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures;
- 2 develop among Canada's diverse people active citizens with both the capacity and opportunity to participate in shaping the future of their communities and country; and
- 3 build a society that ensures fair and equitable treatment and respects the dignity and accommodates the needs of Canadians of all ethnic, cultural, religious, linguistic and racial origins.

Through the program, some \$16.7 million was committed to initiatives focused on generating change through social and community development, public education, policy development and research. Among the most notable projects was the *Annual March 21 Campaign*, commemorating the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. A key public education initiative, the *March 21 Campaign* encourages Canadians to become actively involved in efforts to eliminate racism.

Another successful initiative was the *Evidence Series*, fact sheets highlighting selected research findings about multiculturalism. In 1998-99, research summaries on *Hate and Bias Activity in Canada* and *Multiculturalism Promotes Integration and Citizenship* were added to the series.

The Multiculturalism Program tackled the issues of hate and bias on other fronts as well. Activities in the past year included:

- The Faculty of Law, University of Victoria hosted the conference Hatred in Canada: Perspectives, Action, and Prevention.
- The B'nai Brith in Toronto, Ontario hosted the Second International Symposium on Hate and the Internet.
- The Youth Canada Association's National Youth Forum in Cornwall, Ontario held a hate-crime workshop and provided assistance to develop appropriate resource material.

The Multiculturalism Program, in partnership with the Canadian Teachers Federation and the participation of the Canadian Museum of Civilization, commemorated Mathieu da Costa, a Black interpreter and trader of the early 17th century. The Mathieu da Costa Awards Program honours da Costa, who played a significant role in facilitating understanding between the Mi'Kmaq people and the early French explorers. The program is open to elementary and secondary students aged 9 to 18 in more than 15,000 schools nationwide. Entrants were invited to submit an essay, short story, poem or piece of art demonstrating the theme of diversity and nation building. In its second year, the program received 672 entries.

Canada's First Multicultural Television station, CFMT, worked with the Multiculturalism Program to produce a 30-second public service announcement in 14 languages in addition to English and French. The message, delivered via CFMT (Canada's largest multicultural broadcaster) and developed with extensive community input, deals with the impact of family violence on children. Focus-tested in heritage languages in five ethnocultural communities, it met with positive results. The message reached more than 3 million Canadians.

Through its Museums Assistance Program, Canadian Heritage supported a number of projects designed to enhance the understanding of, and respect for, diversity. including support for museum-related and cultural activities in First Nations communities. The Art Gallery of Windsor and the Edmonton Art Gallery collaborated on the development and presentation of the *Arctic Project*, a travelling exhibition exploring images of the North through Native and non-Native artistic perspectives. Meanwhile, the Robert McLaughlin Gallery in Oshawa, Ontario, developed an exhibition entitled *Through Another's Eyes*, which explored the representation of Black persons as painted by white artists.

Multiculturalism enjoyed a warm reception off the screen as well during the past year. Through Canadian Heritage's Cultural Initiatives Program, for example, support was provided to more than 20 folk festivals, many featuring artists from across Canada and around the world, including:

- The Harrison Festival of the Arts, which fosters awareness and appreciation of dance and music rooted in Africa, Central America, the Caribbean and Latin America.
- The Canadian Northern Children's Festival, a
 celebration of arts and culture for youth of various
 ethnic and cultural backgrounds introducing them
 to different ideas and cultures and thus broadening
 their own outlook on life.
- Les Nuits d'Afrique, which provides production and promotion for artists inspired by their African cultural roots.

Sport Canada supported the Harassment and Abuse in Sport Collective, consisting of more than 40 sport organizations and governments, which released a guide and Web site for sport clubs and associations to confront harassment and abuse. Speak Out!.....Act Now! provides direction and guidance about harassment and abuse, including racist verbal harassment. The guide is on the Internet.

Parks Canada commemorated Canada's multicultural heritage by unveiling plaques marking the historic significance of anti-discrimination successes in Canada's railway industry, the Underground Railroad used by fleeing slaves, and Ukrainian immigration. Parks Canada further recognized the Underground Railroad's cultural importance by recommending that two related sites be designated as being of national historical significance. It also recommended that the Railroad's history be presented to the public at existing historic sites.

The Canadian Heritage Information Network (CHIN) undertook virtual exhibit projects involving multicultural collaborations in 1998-99: Canada and Japan created an on-line exhibition focusing on Japanese history from 1868-1912; through Festivities of the Living and the Dead in the Americas, heritage institutions from across the Americas explored the impact of local festivals on community identity and sustainable development.

Active agencies

Agencies of the Canadian Heritage portfolio were also active in the past year. The Canadian Race Relations Foundation, for example, consulted with diverse stake-holders from community groups, Aboriginal organizations, the education sector and elsewhere on the key issues that guide the Foundation's program development.





The Foundation was successful in having its unequivocal anti-racism and pro-diversity messages widely reported in Canadian media, including national and ethnic newspapers, radio and television.

The Foundation was instrumental in launching various programs. For example, it funded the Media Awareness Network to carry out the project *Challenging Online Hate*, and two educational components of the initiative. The Foundation also launched a public awareness sponsorship program to support non-governmental organizations that combat racism. To date the program has sponsored projects in eight provinces and the Northwest Territories.

The Foundation also commissioned four projects to support its information base and public education programs. The initiatives include a review of anti-racism training materials, and a survey of public education materials and campaigns.

As well, the Foundation hosted a symposium on exemplary race-relations practices. The three-day event brought together more than 150 race relations practitioners and representatives of anti-racism organizations. The Foundation produced the report, *The Summary of Anti-Racism Practices*. Further, the Foundation co-sponsored two conferences: *Hatred in Canada: Perspectives, Action and Prevention*, and *Making History, Constructing Race*.

The Canadian Museum of Civilization, in collaboration with various interest groups and communities, developed a number of exhibitions that promoted a better understanding of the factors that contribute to diversity.

These included:

- The Doukhobors: Spirit Wrestlers. This exhibition recalled two major events in the history of the Doukhobor people. The first was the destruction of firearms in Russia in June 1895; the second was the arrival of the first Doukhobor groups in Canada in January 1899.
- Boat People No Longer—Vietnamese Canadians.
 Not only did this exhibition recount the tragic exodus
 of these refugees from Vietnam and the humanitarian
 welcome that awaited them in Canada, it examined
 the Vietnamese community in Canada today, and
 its cultural traditions.

 Legends of Our Times—Native Ranching and Rodeo Life on the Plains and Plateau. Designed by the Museum's researchers, this exhibition was the first of its kind to thoroughly examine the long, rich history of the Aboriginal cowboy. It also presented a comprehensive view of contemporary ranching and rodeo life.

Multiculturalism also found a home on the stage of Canada's National Arts Centre. Exploring the role of the artist in the defence, recognition and promotion of human rights around the world, the NAC hosted a symposium celebrating the 50th anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The grandson of Mahatma Gandhi, Rajmohan Gandhi, along with Wole Soyinka, John Polanyi, writers John Ralston Saul and Joy Kogawa, Edward Said, journalist Gwynne Dyer, and actress Monique Mercure were among the distinguished guests to participate in the three-day symposium. The NAC shared the multiculturalism spotlight with a number of other federal departments and agencies in 1998-99. The NAC worked closely on a variety of events with the Department of Canadian Heritage, the National Gallery of Canada, the Canadian Museum of Civilization, the Canada Council for the Arts and local arts organizations. The Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal, meanwhile. marked the 50th anniversary by sponsoring a visual arts competition.

In July 1998, the NAC collaborated to present *Citizen of the World*, an exhibition at the NAC documenting the career of John P. Humphrey, the Canadian who wrote the first draft of the *Universal Declaration of Human Rights*. The exhibition, featuring photos, papers and archival records, was presented by Dr. Margaret Kunstler Humphrey, McGill University Archives and the NAC.

The human rights theme was also front and centre at the NAC's Summer Festival in 1998. Cultural experiences at the festival included: Imilonji Kantu, a 60-voice choir from Soweto; the American Indian Dance Theatre; Canadian director Atom Egoyan's contemporary opera Elsewhereless; and Nobel Prize winning playwright Dario Fo's Accidental Death of an Anarchist.

The National Film Board of Canada was also active in the past year, producing 28 films on multiculturalism, race relations and ethnocultural communities. Productions included First Nations Volumes 5, 6 & 7, The Gypsies of Svinia, Okimah and Shepherd's Pie and Sushi. Many of the NFB productions related to cultural diversity were sold to television and went on to win prestigious awards. One, Sunrise Over Tiananmen Square, received an Oscar nomination.

The NFB also committed itself to the further production of documentaries on diversity. One, La Saga des Italiens au Canada, will examine the history of Italian immigrants and their capacity to integrate while retaining their own traditions.

Telefilm Canada (TC) launched its \$30 million Multimedia Fund in 1998-99, a five-year program to provide new media companies with financial assistance for the development, production, distribution and marketing of Canadian cultural multimedia products in both official languages. In its first year, the program provided support to 71 multimedia projects across the country. Among them were Many Make a Planet by Montréal's Productions Onion Factory Inc., Discover Canada from Vancouver's Spectra Communications, and the Oceans of Mystery CD-ROM by Eco-Nova Multimedia in Halifax.

Aside from the Multimedia Fund, Telefilm Canada provided financial assistance and strategic leverage to approximately 50 feature films, television programs and multimedia productions with a multicultural dimension. Many focused on the lives and struggles of various ethnocultural groups. The production *My Father's Angel*, for example, recounted the struggles of two Bosnian immigrants, one Muslim and one Serb, to reconcile their differences while living in Vancouver. People of various ethnic origins were pivotal in producing this and other productions aided by Telefilm Canada. In addition, Telefilm Canada continued its practice of providing grants to film festivals that help to showcase and distribute culturally diverse productions.

The National Library of Canada, by building, preserving and providing access to Canadian publications that serve as a resource on multiculturalism in Canada, was especially active in the promotion, understanding and respect of the diversity of Canadian society in 1998-99. For example, the Library updated and posted on its Web site the titles of ethnic newspapers in its collection. The Library also produced an updated edition of the CD-ROM version of *Canadiana*, its national bibliography. The most recent version lists almost half a million historic titles, in a wide array of languages, that reflect the various cultures in Canada and how they have contributed to the country's exploration, settlement and development.

Among the National Library's other achievements in 1998-99:

- cataloguing approximately 300 Cyrillic publications—most of them Ukrainian and published in Canada—and adding their titles to the online data base;
- adding to the collection of Rare Hebraica and Judaica; and
- increasing to almost 1,000 the number of published Canadian Aboriginal materials in the Library's holdings, and including them on the database for access by researchers and other Canadians.

The Library also organized exhibitions, presentations and performing arts events that embraced aspects of the Canadian cultural mosaic. These events delved into such areas as the role of African-Canadians in the First World War, patterns of immigration from 1540 to 1990, and the history and cultures of Jewish, Japanese, Venezuelan and other ethnic groups.

In addition to its ongoing programs and grants, the Canada Council for the Arts carried out a variety of initiatives in the past year to support artistic expression by culturally diverse artists. For example, the First Peoples Arts Conference brought together hundreds of Aboriginal artists from Canada and around the world. Conference participants explored the present and future of Aboriginal arts in Canada.



The Council also held a Showcase of Culturally Diverse and First Peoples Music Artists which brought together 48 ensembles of musicians in Toronto, Montréal and Vancouver, where they were introduced to international audiences. The showcase thus helped to create new audiences and markets for culturally diverse artists. As well, the event prompted some 250 additional musical groups to apply to the Council, and hundreds more culturally diverse musicians to contact the Council for information and support.

Meanwhile, the Council continued its support to culturally diverse artists and organizations, such as the Toronto Chinese Dance Company, Asian Canadian Writers Workshop, Black Theatre Workshop, and Menaka Thakkar and Company.

Multiculturalism on display

The National Aviation Museum chose National Aboriginal Day in June of 1998 to recognize the contributions of Canada's Aboriginal peoples to the world of aviation. Representatives of Aboriginal aviation organizations treated museum visitors to colourful stories from the past, and informed them about present-day achievements. The occasion also featured various cultural performers, such as the Tungasuwingat Inuit Cultural Group, the First Nations Drum and Dance Troupe, and the Edmonton Metis Cultural Dancers. Renowned Inuit artist Pudlo Pulat's work was presented in a slide display.

In an exhibit at the National Museum of Science and Technology, an Italian wine cellar, the kitchen of a Chinese restaurant, Indian and Italian kitchen implements and a pictorial of ethnic foods available in Canada today enhanced the understanding and respect for the rich diversity of Canadian society.

Multiculturalism took root at the Agriculture Museum on Canada Day, 1998. Demonstrating to Canadians the benefits of adopting farming practices used in other countries, a member of the Sri Lankan community formally dedicated a new multiculturalism garden at the Museum. The garden idea grew from a 1997 Sri Lankan Field Demonstration on Sustainable Agricultural Technology and Urban Gardening.

The National Capital Commission (NCC) carried out a number of activities that illuminated the National Capital Region's rich cultural diversity. Initiatives included: Cultures Galore, a Canada Day program featuring approximately 20 shows by multicultural groups; and Gateway to Chile, a Winterlude presentation featuring dancers and musicians from Chilean communities in Canada. The NCC also confirmed a site for a commemoration dedicated to Native veterans. And a year-long exhibit at the Capital Infocentre showed 100 years of development and cultural diversity in the region. The Centre also featured presentations by cultural and heritage groups.

Status of Women Canada co-released Iqaluit Declaration of the Federal/Provincial/Territorial Status of Women Ministers on Violence Against Women. This stresses the need to develop culturally appropriate and community-based solutions to violence against Aboriginal women. Status of Women also released relevant reports that explored issues such as policies and services needed to make the criminal justice system more accessible for abused immigrant women, and how to improve conditions and standards for women in the garment industry, including immigrant women of colour and women in Canada's North.

Activities in support of diversity

Other federal departments and agencies worked vigorously in the past year to promote understanding and respect for diversity in Canada. They did so in various ways, such as participating in the *March 21 Campaign* (the International Day for the Elimination of Racial Discrimination), Aboriginal Awareness Week and Black History Month, and by developing reports and declarations relating to important diversity issues and events.

In Edmonton, Citizenship and Immigration Canada participated in the annual Heritage Days festival, one of the largest in the world, attracting tens of thousands of visitors each summer. A large number of new Canadians received their citizenship at a special Citizenship Court Ceremony.

The Transportation Safety Board of Canada collaborated with other departments to present diversity activities in their shared office complex. Initiatives included the *Clothesline Project*, an exhibition of T-shirts created by women and children of various ethnocultural backgrounds who are victims of abuse. Other projects included photographic displays during commemorative events such as Black History Month, and a play exploring the problems encountered by women of various cultures as they deal with changing circumstances and family obligations.

Industry Canada used the Internet to mark the historical importance of Nunavut's attainment of territorial status. The department posted a congratulatory message on its Web sites, created a special Web site for the event, inserted hyperlinks to other sites of interest about Nunavut, and sent staff an electronic message stressing the event's importance. Industry Canada also developed its strategy for the upcoming *Year of the Francophonie* in Canada.

The Department's goals are to highlight francophone contributions to Canada's technological and economic development, and to recognize these communities internationally as integral to Canada's knowledge-based economy.

The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada funded various research initiatives and other activities addressing multicultural issues in areas such as economic well-being, violence and education. For example, the Council awarded its *Thérèse F. Casgrain Fellowship* to a University of Toronto professor who will write a book on the post-war origins of multiculturalism in Canada and its effects on immigrant and refugee women.





DIVERSITY

Voices and values

Individual federal departments and agencies chose a number of innovative ways to encourage the participation of Canadians in efforts to build a better Canada.

Activities ranged from Round Tables and research projects to community consultations and focus groups.

Far-reaching services

Health Canada was especially active, working closely with organizations and individuals representing the four designated groups to create programs and services that were both effective and far-reaching. The AIDS issue was at the centre of several Health Canada initiatives. For example, in 1998-99, the Laboratory Centre for Disease Control collected and analysed data on HIV and AIDS among ethnocultural communities. The data, now available on the Health Canada Web site, supports policy and program development under the department's Canadian Strategy on HIV/AIDS.

Health Canada's B.C./Yukon Region, working with the *Asian Society* for the Intervention of AIDS, actively supported the *Asian Men Who Have Sex with Men* outreach education program. Regional staff collaborated with a number of local organizations to conduct outreach and peer support programs. In addition, culturally-specific and language-appropriate HIV/AIDS information was provided to mainstream organizations and the Asian community at large.

Efforts were also made to increase the distribution of materials on HIV/AIDS. In 1998-99, Health Canada provided financial support to the Canadian HIV/AIDS Clearinghouse to collect, produce and disseminate information on HIV protection, care and support.

Through its Canadian Strategy on HIV/AIDS, Health Canada also provided financial assistance for research, surveillance, prevention, care and treatment. Included is support for people infected with HIV and their caregivers, families and friends. Among those helped were community-based organizations. For example, in addition to the initiatives in the B.C./Yukon region, funding was provided to the Asian Community AIDS Services and the Alliance for South Asian Prevention in Toronto to examine the legal, ethical and human rights challenges facing persons living with HIV/AIDS.

Focus on minority women's health issues

Through its Centres of Excellence on Women's Health Program, Health Canada is also addressing the needs and concerns of immigrant and refugee women. Specifically, it is looking at barriers to health care for visible minority populations. At the British Columbia Centre of Excellence on Women's Health, a study was developed to measure the barriers experienced or perceived by visible minority immigrant women in attempting to access health care services.

Health Canada also took action on an emerging women's health issue. With the assistance of the working group, the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women in Canada

DIVERSITY

DIVERSITY

produced a manual about female genital mutilation. Called Female Genital Mutilation: Workshop Manual, the publication is aimed at health professionals and other technical and community advisors. It is a resource for organizations and groups interested in educating their communities about the issue. The Women's Health Bureau chairs the federal interdepartmental working group on female genital mutilation. Its purpose is to inform and educate, and to prevent the practice from being performed in Canada.

Health on other fronts

In Nova Scotia, a number of projects focused on the incidence and treatment of cancer in Afro-Canadian men. Through the Population Health Fund, Health Canada provided financial support to the Nova Scotia Division of the Canadian Cancer Society to look at how breast cancer programs could be made more accessible to the province's African-Canada community. And the department's Adult Health Division worked with the Canadian Prostate Cancer Network to provide prostate cancer information to Afro-Canadian men and their families in Nova Scotia.

In the B.C./Yukon region, Health Canada supported the Chinese Osteoporosis Prevention and Education project in creating and evaluating prevention and self-management programs for Mandarin and Chinese-speaking individuals. Similar initiatives may be developed for other Chinese-speaking communities in Canada.

The Canadian Association for Community Care (CACC) conducted a survey on community care and the needs of ethnocultural groups. The goal was to identify needs and gaps, then present options and recommendations. CACC's report, A Feasibility Study on Multicultural Community Care, was distributed to key stakeholders across the country.

Two projects were launched through the Canada Prenatal Nutrition Program and Community Action Program for Children: a visiting mothers program in three disadvantaged areas of Montréal targets the Haitian community while a project aimed at increasing awareness of the stages in a child's emotional, intellectual and social development is aimed at Indochinese. At the Mi'Kmaq

Child Development Centre in Halifax, a "train the trainer" program on fetal alcohol syndrome is specifically designed for Aboriginal peoples. Health Canada also collaborated with Statistics Canada in a study of cardiovascular mortality among Canadians of European origin, South Asians and Chinese.

As part of the International Year of Older Persons, a project was specifically targeted to ethnocultural seniors. Called *Use and Misuse of Drugs by Ethnocultural Seniors:* A Cross-Country Education Model by the Canadian Ethnocultural Council, it will deliver a cross-cultural model on the use of medication by Canada's ethnocultural seniors and will develop intervention strategies when appropriate.

Younger Canadians were also singled out by Health Canada. Its Aboriginal Head Start Program was expanded to the on-reserve First Nations and Inuit population. The program encourages and supports the well being of children (aged 0-6), individuals and families through community interaction and approaches which create an environment for positive learning, school readiness, and early identification of children at risk and those with special needs.

Crime prevention at the local level

The Department of the Solicitor General of Canada, in partnership with the National Crime Prevention Centre, worked with communities across Canada in the past year to develop and implement local crime prevention initiatives. At the same time, the department collaborated with the Department of Justice and its provincial counterparts to address diversity and equality issues such as hate crime. It is developing a mechanism to screen potential legislation for unintended adverse impacts upon minorities, women and Aboriginal peoples as well as a short-term criminal law reform package to promote equality in the criminal justice system.

Under the Aboriginal Community Corrections Initiative, Aboriginal peoples are assuming greater control over community corrections through pilot projects such as the Mnjikaning First Nations' Biidaaban process. Biidaaban is a holistic, community-based design that fuses traditional Aboriginal and modern therapeutic methods to assist in healing those affected by sexual and other forms of abuse. Biidaaban works to restore the balance within the community without the use of punishment.



The Correctional Service of Canada now requires each institution to have a citizen advisory committee that includes individuals of various origins. In 1998-99, the Quebec Region established a regional ethnocultural advisory committee made up of individuals of various ethnic backgrounds. Also in the past year, the Prairie region was identified as a key player in the establishment of a series of multicultural outreach projects to network with visible minorities. The project will be initiated in Edmonton and Winnipeg as these centres have a significant diverse ethnic population. Also in the Prairie Region, the Phoenix Multicultural Council, made up of staff members, inmates and members of the Prince Albert community, continued its effective role at the Saskatchewan penitentiary where it has been operating since 1992.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) has introduced dedicated responsibility centres to focus solely on the effective promotion of police-community relations. Responsibilities range from crime prevention—through school liaison and community interaction—to neighbourhood watch, community counselling and victim services. All RCMP divisions are involved in ongoing interactive workshops with the communities they serve, including racial and ethnic communities and Aboriginal communities.

Along with other major police organizations in Canada, the RCMP is increasingly involved in the prevention and control of hate crimes. The RCMP is an active participant in the relevant committees of the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Centre for Police-Race Relations as well as many local initiatives. It regularly contributes to the national and local initiatives of B'nai Brith, a leader among organizations focussed on this important issue.

At the National Parole Board, three of the five regional offices are consulting various Aboriginal communities to determine how Aboriginal offenders can be assisted in the NPB hearing process. This consultation process not only provides NPB staff with an opportunity to learn about the diversity in Aboriginal communities, it gives community representatives the chance to learn more about the work of the Board.

The Board has provided Elder-assisted hearings in the Prairie region since 1992 and in the Pacific since 1996. Three other regions are now developing regional models of assisted hearings through consultation with Aboriginal people and communities.

Elections Canada is developing a consultation plan that would involve meeting with representatives of the Canadian Ethnocultural Council to establish partnerships with Canada's largest ethnocultural communities. Elections Canada will also meet with associations representing the top 20 non-official home languages, as per the 1996 census, to ensure that education and communications materials are available to voters for the next federal event.

Opening doors to Canadians

A number of organizations opened their doors to Canadians in 1998-99. The National Energy Board promotes safety, environmental protection and economic efficiency in the interest of the Canadian public. Hearings are open to the public and all interested parties are encouraged to intervene and express their views or the views of the organization they represent. The board's values centre around building relationships, internally and externally, that are based on trust, honesty and mutual respect. The Canadian Transportation Agency ensures that Canadians of all ethnic origins have fair and equitable opportunities to voice their concerns or agreement with decisions by Canadian transportation carriers through various informal and formal mechanisms, including public hearings.

The Atomic Energy Control Board (AECB) expanded its public notification and consultation activities related to the Board's regulatory and licensing process. Proposals for licensing actions were routinely distributed to local officials, interest groups and organizations. Through notices published in local newspapers, the public was given the opportunity to make its views known. Once again, the five-member Board held meetings in communities that have a special interest in one or more nuclear facilities. Visits were conducted in Kincardine, Ontario (Bruce Nuclear Power Development facilities); Saskatoon, Saskatchewan (uranium mines in northern Saskatchewan); and Oshawa, Ontario (Pickering and Darlington Nuclear Generating Stations).

Inroads into diversity education

Federal departments and agencies continued to make inroads in diversity education activities for their

DIVERSITY

DIVERSITY

employees in the past year. Some 80% of Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) employees, for example, attended training sessions in diversity awareness as of 1998-99. The sessions achieved two goals. First, they built employee awareness of the principles and practices that foster an inclusive and respectful work environment. Second, they served as a recruitment tool to increase membership in diversity committees.

CMHC is another example where many tools were employed to foster a work environment that understands and respects diversity. These included orientation sessions, an *Elimination of Racism* awareness campaign, articles in various publications, the inclusion of diversity messages in its corporate values and recruitment activities, and diversity committee activities such as video presentations and stickers attached to pay stubs.

Similarly, Agriculture and Agri-Food Canada approved an internal communications campaign entitled Welcoming Diversity: A Shared Responsibility. The campaign sensitizes staff about the need to enhance diversity within the department. Meanwhile, the Department of National Defence (DND) reported that most of its employees have now taken the department's Standard for Harassment and Racism Prevention course. DND also continued to carry out an array of workshops and training programs that promoted a positive climate for diversity, including a program delivered to the Land Forces' entire chain of command.

And the Department of Indian and Northern Affairs (IANA) carried out various activities to promote policies, programs and practices that enhance understanding and respect for diversity. For example, the Department undertook First Nation and Inuit awareness workshops to sensitize employees. And it continued to carry out its blueprint for enabling Aboriginal contributions to Canada's continuing evolution: Gathering Strength: Canada's Aboriginal Action Plan. The plan is helping to strengthen Aboriginal governance, communities, people and economies, and the Department's financial and other relationships with Aboriginal peoples.

The National Capital Commission organized a special summit to solicit young Canadians' input into the commission's millennium programming. The Future Trek Youth

Summit garnered the opinions of 50 young people from diverse backgrounds, including Aboriginals and youngsters from various linguistic minorities. And Parks Canada established an Aboriginal Affairs Secretariat to encourage consultation with Aboriginal peoples on various issues, including interpretation and public education programs, and economic opportunities in national parks and historic sites. The Secretariat is staffed by Aboriginals.

Progress on the silver screen

The National Film Board of Canada (NFB) launched two new initiatives to help minority filmmakers. The Reel Diversity Documentary Competition enables filmmakers of colour to "move into the broadcast marketplace" by producing a documentary. In its first year, the competition was won by filmmaker Ann Shin, whose production We Can Fix That For You explores the phenomenon of Asian Canadians seeking surgery to make their eyes look "Western."

The NFB's Cultural Diversity: First Documentary Works Program is developing new talent from Francophone visible minority communities. Meanwhile, a formal evaluation of NFB's Aboriginal Filmmaking Program concluded that the program is fostering growth and development in the Aboriginal film community, thereby contributing to Canada's artistic evolution. The Program has been renewed until 2002.

Status of Women Canada (SWC) funded a number of initiatives addressing the concerns of immigrant, ethnocultural and visible minority women. The initiatives tackled three areas: improving the economic status of women, eliminating violence against women, and helping women to achieve social justice. By providing the necessary funds to the Third Avenue Resource Centre in Montréal, the SWC encouraged and supported the leadership of immigrant and visible minority women in community affairs. The program teaches women about the education system, decision-making processes, public speaking and facilitation techniques. As a result, this SWC-funded initiative is helping the women to participate in school parent associations and the boards of community centres. In Kitchener-Waterloo, Ontario, a SWC-funded program at the World Wide Opportunities for Women is assisting young ethnic women to become trainers in schools, cultural groups and among their peers, on issues surrounding violence against women.





Consultations and feedback

Canadians from diverse origins are key participants in federal departments' and agencies' consultations on policies, programs and practices. For example, the Canadian Race Relations Foundation consulted widely with diverse stakeholders from community groups, Aboriginal organizations, the education sector and elsewhere on the key issues that guide the Foundation's program development.

Similarly, the Department of Agriculture and Agri-food Canada carried out program and policy consultations with a broad range of stakeholders. These groups included Aboriginal peoples, cooperatives that are often based on shared ethnic or cultural backgrounds, industry groups representing views of certain ethnic or cultural groups, and marginalized, often remote, rural communities.

The Department of National Defence, meanwhile, continued to consult with diverse organizations and individuals through Defence Advisory Groups representing Aboriginals and members of visible minority groups. These groups advised DND on key issues, including recruitment, training and development, and career progression. They also helped DND open dialogues with external organizations such as the Assembly of Manitoba Chiefs and the Assembly of First Nations.

At the Canada Council for the Arts, culturally diverse Canadians participated in the Council's advisory and peer-assessment committees. These Canadians contributed to a national dialogue on the arts, advised the Council on how diverse Canadians respond to programs and policies, and informed the Council on current issues in diverse artistic communities. Some 20% of committee participants were visible minority and Aboriginal peers. The Council also solicited input from diverse Canadians by assigning its personnel to participate in events in a wide range of culturally diverse communities across Canada.

Natural Resources Canada (NRCan) fostered Aboriginal contributions to regulatory decision making processes and economic development in rural Canada. It accomplished this primarily by providing an inventory on the use of traditional knowledge in regulatory and land-use decision-making. Specifically, NRCan produced a

brochure, Traditional Knowledge: Building Bridges Between Generations and Cultures—Creating Better Resource Management Decisions. NRCan also created an inventory of impact and benefits agreements, and a database on Aboriginal participation in mineral-resource activities and their social and environmental impacts.

NRCan also established and renewed a number of partnerships:

- The First Nations Forestry Program, jointly funded by Indian and Northern Affairs;
- The Waswanipi Cree Model Forest, where Cree values and goals determine the methods of forest management, research and technology; and
- The creation of a new database to help people in Baffin Island and Melville Peninsula develop their economies and mineral resources. NRCan worked with government partners and the Qiqiktaaluk Corporation.

Contributing, one person at a time

Individual Canadians of diverse cultural origins welcomed the opportunity to contribute to Canada's well-being in 1998-99. Many played key roles in federal initiatives involving other countries and cultures.

For example, an AAFC employee of Chinese origin was indispensable in furthering Canada's economic relationship with China. This employee worked with agriculture officials in China to promote exports of Canadian agrifood products to the country. In Hong Kong, the employee worked to promote exports of Canadian ginseng and related products.

Another AAFC employee of Chinese origin made valuable contributions at the Canada-China Business Council annual meeting in Beijing. The employee played a pivotal role in helping to connect Canadian agri-food companies with potential Chinese business partners. In southern Alberta, a worker was recruited from within the province's Mexican Mennonite Community to develop culturally-appropriate health promotion activities for the community.

DIVERSITY

DIVERSITY

And during the Kosovo crisis, a number of **Health** Canada employees with Albanian language skills stepped forward to assist in communications with refugees.

The Farm Credit Corporation (FCC) was active in its commitment to strengthen rural Canada by supporting community organizations that work in farm communities. In 1998, FCC approved the creation of a Community Relations Program, one of whose goals is to strengthen the relationship between FCC and its clients and potential clients by ensuring its positive presence in all client communities, and facilitating civic participation in appropriate activities.

Enhancing the knowledge of Canadians

In the past year, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued to enhance an understanding of human rights and diversity through a range of promotion and outreach activities. Meetings, interviews, conferences and speeches afforded CHRC staff the opportunity to raise awareness of the role of the CHRC and the legislation it administers. Commissioners and staff in the CHRC's regional offices and at headquarters met with

ethno-cultural minority groups throughout the year and participated in activities planned by these groups. The Chief Commissioner, meanwhile, held roundtable discussions with community groups across the country.

The Canadian Environmental Assessment Agency sought to incorporate environmental assessment into the decision making processes on Aboriginal lands and Indian reserves. The Agency is working with Aboriginal peoples to develop alternatives that will reflect the accountability outlined in self-government and land claims instruments. The Agency continued to encourage public involvement in environmental assessment by providing and promoting opportunities for public participation. In 1998-99, such opportunities included class screenings, comprehensive studies, mediation and panel reviews, and a participant funding program designed to encourage interested individuals and special groups to take part in key stages of the review process by a mediator or a panel.

In 1998-99, the Agency conducted research on how to incorporate traditional ecological knowledge into environmental assessments. Aboriginal peoples are asked about how they wish to be consulted during the research and data collection phase. Then, based on this advice, they are asked how traditional ecological knowledge might be used in environmental assessments.



Index of Federal Departments and Agencies

Agriculture and Agri-Food Canada
Agriculture Museum
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atomic Energy Control Board
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Economic Development for Quebec Regions23
Canada Mortgage and Housing Corporation12, 15, 17, 18, 34
Canada-Nova Scotia Offshore Petroleum Board
Canada Post Corporation
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal27
Canadian Centre for Management Development21
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation18
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces
Canadian Heritage
Canadian Heritage Information Network
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian Museum of Civilization
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Space Agency
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board17
CBC/Radio-Canada



Citizenship and Immigration Canada
Correctional Service of Canada
Department of Justice Canada
Elections Canada
Environment Canada12
Export Development Corporation
Farm Credit Corporation Canada
Halifax Port Authority
Health Canada
Human Resources Development Canada 12, 14, 15, 19, 20
Indian and Northern Affairs Canada
Industry Canada
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Aviation Museum
National Capital Commission
National Defence
National Energy Board
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
National Parole Board
National Research Council
Natural Resources Canada
Parks Canada
Public Service Commission of Canada
Public Works and Government Services Canada11
Revenue Canada
Royal Canadian Mounted Police
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada 12, 30
Solicitor General of Canada
Sport Canada





Standards Council of Canada
Statistics Canada12, 21, 23, 3:
Status of Women Canada
[elefilm Canada
「ransport Canada2
Transportation Safety Board of Canada
Nestern Economic Diversification Canada

The following departments, agencies and Crown corporations also submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atomic Energy of Canada Limited

Bank of Canada

Canada Deposit Insurance Corporation

Canada Lands Company

Canada-Newfoundland Offshore Petroleum Board

Canadian Human Rights Tribunal

Canada Industrial Relations Board

Canada Information Office

Canadian Museum of Nature

Canadian Security Intelligence Service

Cape Breton Development Corporation

Civil Aviation Bureau

Defence Construction (1951) Limited

Department of Foreign Affairs and International Trade

Enterprise Cape Breton Corporation

Fisheries and Oceans Canada

an e

Great Lakes Pilotage Authority

Immigration and Refugee Board of Canada

International Development Research Centre

Laurentian Pilotage Authority Canada

Medical Research Council

Montréal Port Authority

National Battlefields Commission

National Round Table on the Environment and the Economy

Natural Sciences and Engineering Research Council

Office of the Commissioner of Official Languages

Pacific Pilotage Authority Canada

Privy Council Office

Royal Canadian Mint

St. Lawrence Seaway Management Corporation

St. John's Port Authority

Via Rail Canada Inc.

Conseil de recherches médicales du Canada
Construction de défense (1951) Limitée
Énergie atomique du Canada limitée (EACL)
Loi sur la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
Monnaie royale canadienne
Musée canadien de la nature
Pêches et Océans Canada
Pêches et Océans Canada
Service canadien de l'Administration de pilotage des Laurentides
Société d'assurance-dêpots du Canada
Société de développement du Cap-Breton
Société immobilière du Canada
Société immobilière du Canada

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada \cdots 12
Transports Canada24
Téléfilm Canada
Statistique Canada13, 22, 25, 35
Sport Canada 11, 28
Solliciteur général Canada17, 24, 36
Societé Radio-Canada/CBC
Société pour l'expansion des exportations
Société du Port de Halifax
Société du Musée des sciences et de la technologie
Société du crédit agricole Canada

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs..... 30

Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur

rapport d'activités en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Bureau d'information du Canada Banque du Canada Autorité portuaire de 51. John's Autorité portuaire de Montréal Administration de pilotage des Grands Lacs Administration de pilotage du Pacifique Canada Administration de la voie maritime du Saint-Laurent

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada Conseil canadien des relations industrielles Commission des champs de bataille nationaux Commission Canada-Nouvelle-Écosse des gisements sous-marins de pétrole

Commissariat de l'immigration et du statut de réfugié

Bureau du Conseil privé Bureau de l'aviation civile

Centre de recherches pour le développement international

28	'6 l	18,	'Sl '	ociété canadienne d'hypothèques et de logement 13
98	′81	13		selvice collectionnel Canada
07	35,	34,	'52'	Santé Canada
23	12	'9 l	٦١.	Sevenu Canada
38	74,	۲۱′		Sessonices natinielles Canada
56				Réseau canadien d'information sur le patrimoine
52	18'			Postes Canada
30	,82	,72	, 24,	Patrimoine canadien
38	28,	71,		balcs Canada
37				Office des transports du Canada
38	30`	22,	'Zl '	Office national du film du Canada
77	'S l		· · · S.	Office Canada - Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtier
37				Office national de l'énergie
18	'Ζl			Musée national de l'aviation
30	'0 L			Musée des beaux-arts du Canada
32				Musée de l'agriculture
		782		Musée canadien des civilisations
	15,			Ministère de la Justice du Canada
		ΊL	'SI.	Industrie Canada
98	792	15		Cendarmerie royale du Canada
23	22,	ΈΙ		Forces canadiennes
38	56	'6 l		Fondation canadienne des relations raciales
71				Euvironnement Canada
			ζl.,	Élections Canada
97	'8L			Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
52			pec	Développement économique Canada pour les régions du Qué
12	,02	'Sl '	3, 14,	Développement des ressources humaines Canada
38	'ΖΕ .			Défense nationale
81				Corporation commerciale canadienne
				Conseil national des recherches du Canada
33	18'	30	3' 16	Conseil des alts an Caudaa



Index des ministères et organismes fédéraux

EE 'EI	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
۷۱	Conseil canadien des normes
86,26,61	Condition féminine Canada
96 '91	Commission nationale des libérations conditionnelles
22, 24, 23, 24, 25	Commission de la fonction publique du Canada
88, 28	Commission de la capitale nationale
75,42	Commission de contrôle de l'énergie atomique
81	
04 ,82	Commission canadienne des droits de la personne
25, 14, 15, 16, 17, 32	Citoyenneté et immigration Canada
	Centre national des Arts
	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
£2	Centre canadien de gestion
25	Burean de la sécurité des transports du Canada
ſε	Ribliothèque nationale du Canada
Δ1 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Banque de développement du Canada
91 '01	Archives nationales du Canada
95, 38, 37, 38, 39	Agriculture et Agroalimentaire Canada
£1	Agence spatiale canadienne
22	Agence de promotion économique du Canada atlantique .
₽ 2 ′\$1 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Agence canadienne d'inspection des aliments
04,81	Agence canadienne d'évaluation environnementale
22 · · · · · · · · · · ·	Agence canadienne de développement international
95 ,75 ,22 ,	Affaires indiennes et du Nord Canada

Molling

DIVERSITÉ

établies dans les ententes d'autonomie gouvernementale et les accords sur les revendications territoriales. L'Agence a continué d'encourager le public à participer aux évaluations environnementales en fournissant et en publicisant des mécanismes à cette fin. En 1998-1999, ces mécanismes comprenaient les examens préalables, les études approfondies, la médiation et la revue des évaluations, ainsi qu'un programme d'aide financière aux participants ainsi qu'un programme d'aide financière aux participants groupes spéciaux à participer aux étapes clés du processus groupes spéciaux à participer aux étapes clés du processus de revue mené par un médiateur ou un comité.

En 1998-1999, l'Agence a mené des recherches pour déterminer comment intégrer les connaissances traditionnelles autochtones au processus d'évaluation environnementale. On demande aux Autochtones comment ils désirent être consultés à l'étape de la recherche et de la collecte des données. Puis, conformément à cet avis, on leur demande comment leurs connaissances traditionon leur demande comment leurs connaissances traditionnelles de l'écologie pourraient être utilisées dans le processus d'évaluation environnementale.

Et durant la crise du Kosovo, des employés de Santé Canada maîtrisant la langue albanaise se sont portés volontaires pour faciliter les communications avec les réfugiés.

La Société du crédit agricole (SCA) n'a ménagé aucun effort pour renforcer le Canada rural en appuyant des organisations communautaires œuvrant dans les collectivités agricoles. En 1998, la SCA a approuvé la création d'un programme de relations communautaires, dont l'un des objectifs principaux est de renforcer les rapports entre la SCA et ses clients actuels et potentiels en manifestant sa présence constructive dans toutes les collectivités clients actuels aparticipation civique aux clientes et en facilitant sa participation civique aux activités appropriées.

Des citoyens informés

Au cours de l'année, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a continué de favoriser la compréhension des droits de la personne et de la diversité, grâce à une série d'activités de promotion et de communication. Réunions, entrevues, conférences et allocutions ont été autant de moyens utilisés par le personnel de la CCDP pour sensibiliser le public au rôle de la Commissaires et le personnel de la CCDP et de ses burcaux régionaux ont rencontré, tout au long de l'année, des groupes des minorités ethnoculturelles et ont participé des groupes des minorités ethnoculturelles et ont participé à des activités organisées par ces groupes. De même, le président de la Commission a tenu des tables rondes le président de la Commission a tenu des tables rondes auprès de groupes communautaires partout au pays.

L'Agence canadienne d'évaluation environnementale a pris des mesures pour intégrer l'évaluation environnementale aux processus de décisions liés aux territoires autochtones et aux réserves indiennes. L'Agence travaille de concert avec les peuples autochtones pour élaborer des solutions de rechange qui refléteront les responsabilités



RNCan a de plus conclu ou renouvelé différents partenariats:

- Le Programme forestier des Premières nations.

 Le programme a été cofinancé par Attaires indiennes
 et du Nord Canada;
- La Forêt modèle crie de Waswanipi, où l'aménagement forestier, la recherche et les techniques forestières sont déterminés par les valeurs et les objectifs propres des Cris;
- Création d'une nouvelle base de données pour aider les habitants de l'île de Baffin et de la presqu'île Melville à mettre leurs ressources minérales en valeur et à développer leur économie. RMCan a travaillé en collaboration avec des partenaires gouvernementaux et la Qiqiktaaluk Corporation.

La valeur des contributions personnelles

Au cours de 1998-1999, des Canadiens et des Canadiennes d'origines diverses ont eu la chance de contribuer personnellement au mieux-être du Canada. Plusieurs parmi eux ont joué un rôle important dans des initiatives fédérales impliquant des relations avec d'autres pays ou d'autres cultures.

Par exemple, un employé d'origine chinoise d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a joué un rôle indispensable dans le développement des relations économiques du Canada avec la Chine. Cet employé a accompagné les porte-parole du Ministère en Chine pour y promouvoir les exportations de produits agroalimentaires canadiens. À Hong Kong, il a contribué à promouvoir les exportations de ginseng canadien et de produits connexes.

Un autre employé d'origine chinoise de ce même ministère a été d'un apport précieux à l'assemblée annuelle du Conseil commercial Canada-Chine qui s'est tenue à Beijing. Cet employé a joué un rôle de premier plan pour aider les entreprises agroalimentaires canadiennes à établir le contact avec d'éventuels partenaires chinois. Dans le sud de l'Alberta, un travailleur de la communauté mennonite mexicaine a été embauché pour élaborer des activités de promotion de la santé adaptées à la culture propre de cette collectivité.

Pour sa part, le ministère de la Défense nationale a continué à consulter des organisations et des personnes représentatives de la diversité grâce aux groupes consultatifs de la Défense représentant les Autochtones et les membres des minorités visibles. Il s'agit de groupes qui conseillent le MDM sur des questions clés, y compris le recrutement, la formation et le perfectionnement, et l'avancement professionnel. Ces groupes ont en outre sidé le MDM à entamer le dialogue avec des organisations de l'extérieur, par exemple l'Assembly of Manitoba Chiefs et l'Assemblée des Premières nations.

Au Conseil des arts du Canada, des Canadiens et des Canadiennes de diverses cultures ont participé aux activités des comités d'évaluation par les pairs. Ces participants ont ainsi contribué à entretenir un dialogue national sur les arts, à faire connaître au Conseil les perceptions de diverses communautés culturelles aux ses programmes et ses politiques, et à tenir celui-ci au courant de la situation des milieux artistiques ethnoculturels. Environ 20 pour cent des participants à ces comités étaient des membres des minorités visibles et des Autochtones. De plus, le Conseil a sollicité les commentaires de Canadiens de diverses origines en déléguant du personnel à des activités tenues dans de déléguant au canada.

des Autochtones aux processus de décisions réglementaires et au développement économique du Canada rural, principalement en dressant un répertoire de l'utilisation des connaissances traditionnelles dans les décisions touchant la réglementation et l'usage des terres. Plus précisément, RMCan a publié une brochure intitulée La savoir traditionnel : rencontre des générations et des cultures—pour une meilleure gestion des ressources. RMCan a également atrangements conclus, et établi une base de données sur artangements conclus, et établi une base de données sur la participation des Autochtones aux activités touchant l'exploitation des ressources minérales et ses impacts sociaux et environnementaux.

DIVERSITE

7

DIVERSITÉ

à la violence envers les femmes. pairs, des personnes-ressources sur les questions liées écoles, leurs groupes culturels ainsi qu'auprès de leurs femmes des groupes ethniques à devenir dans leurs financé par Condition féminine Canada, aide de Jeunes programme de la World Wide Opportunities for Women, communautaires. A Kitchener-Waterloo (Ontario), un d'écoles et aux conseils d'administration des centres à accroître la participation de ces femmes aux comités niques de facilitation. De fait, cette initiative contribue décisionnels, à prendre la parole en public et à des techles femmes s'initient au système d'éducation, aux processus conduite des affaires communautaires. Dans ce programme, immigrantes et des femmes des minorités visibles à la pour encourager et appuyer la participation active des la Troisième Avenue, à Montréal, les fonds nécessaires féminine Canada a fourni au Centre des ressources de tion de la justice sociale pour les femmes. Condition l'élimination de la violence envers les femmes et la promol'amélioration de la situation économique des femmes, minorités visibles. Ces initiatives visaient trois domaines: et des femmes des communautés ethnoculturelles et des pour répondre aux préoccupations des femmes immigrantes Condition féminine Canada a financé diverses initiatives

La consultation

La diversité des origines forme une composante importante des Canadiens qui participent aux consultations des ministères et organismes fédéraux sur les politiques, les programmes et les pratiques. Par exemple, la Fondation canadienne des relations raciales a mené de vastes consultations auprès de divers intervenants au sein des groupes communautaires, des organisations autochtones, des milieux de l'éducation et d'autres secteurs sur les questions clés qui orientent l'élaboration des programmes de la Fondation.

De même, Agriculture et Agroalimentaire Canada a consulté un large éventail d'intervenants sur ses programmes et ses politiques, entre autres des représentants autochtones, des coopératives regroupant plusieurs personnes d'une même origine ethnique ou culturelle, des groupes industriels représentatifs de groupes ethniques ou culturels, et des collectivités marginalisées, dans bien des cas des localités rurales ou éloignées.

son plan directeur destiné à permettre aux Autochtones de contribuer à l'évolution actuelle du pays : Rassembler nos forces : Plan d'action du Canada pour les questions autochtones. Le plan contribue à mettre en valeur, chez les Premières nations, la gestion des affaires publiques, les Premières nations, la gestion des affaires publiques, les collectivités, les personnes ainsi que les économies locales, et à faire évoluer les relations financières et autres qui existent entre le Ministère et les peuples autochtones.

La Commission de la capitale nationale a organisé un sommet spécial afin d'obtenir les suggestions des jeunes Canadiens et jeunes Canadiennes concernant son programme du millénaire. Intitulé La Randonnée du futur, de sommet a permis d'obtenir les avis de 50 jeunes gens de diverses origines, y compris des jeunes Autochtones et des jeunes issus de diverses minorités linguistiques. Et Parcs Canada a mis sur pied un Secrétariat aux affaires autochtones afin de favoriser la consultation des peuples autochtones aur diverses questions, notamment les programmes d'interprétation et d'éducation du public et les possibilités de développement économique que et les possibilités de développement économique que présentent les parcs et lieux historiques nationaux. Ce présentent les parcs et lieux historiques nationaux. Ce présentent les parcs et lieux historiques nationaux. Ce présentent est composé d'Autochtones.

La diversité à l'écran

L'Office national du film (ONF) a lancé deux initiatives visant à aider les cinéastes issus de groupes minoritaires. Le Reel Diversity Documentary Competition permet à des cinéastes des minorités visibles d'accéder au marché de la télédiffusion en produisant un documentaire. Tenu pour la première fois l'an dernier, le concours a été remporté par la cinéaste Ann Shin, dont le film We Can remporté par la cinéaste Ann Shin, dont le film We Can des yeux par chirurgie parmi les Canadiennes asiatiques.

Le concours Diversité culturelle - Premières œuvres documentaires de l'ONF développe de nouveaux talents parmi les minorités visibles d'expression française. Par cinéma autochtone de l'ONF a conclu que ce programme favorise la croissance et le développement du milieu cinématographique autochtone, contribuant ainsi à l'évolution artistique du Canada. Le programme a été renouvelé jusqu'en 2002.

44

séances de formation sur la diversité au terme de l'exercice 1998-1999. Deux objectifs ont été atteints grâce à ces activités de formation : d'une part, elles ont permis de sensibiliser les employés aux principes et aux pratiques qui favorisent un environnement de travail inclusif et respectueux de tous; et d'autre part, elles ont servi d'instrument de recrutement en incitant un plus grand d'instrument de recrutement en incitant un plus grand nombre d'employés à joindre les comités de travail sur la diversité.

La SCHL offre un autre exemple d'organisation où plusieurs moyens ont été mis à contribution pour favoriser un milieu de travail ouvert et respectueux de la diversité: des sessions d'initiation, une campagne de sensibilisation axée sur l'élimination du racisme, des articles dans diverses publications, l'inclusion de principes sur la diversité dans les valeurs institutionnelles et les activités de recrutement, et des initiatives des comités sur la diversité, telles que des présentations vidéo et des insertions dans les enveloppes de paye.

De même, Agriculture et Agroalimentaire Canada a approuvé un projet de campagne de communications interne ayant pour thème Accueillir la diversité: une responsabilité partagée. Cette campagne vise à sensibiliser sein du Ministère. De son côté, le ministère de la Défense sein du Ministère. De son côté, le ministère de la Défense nationale (MDM) indique qu'à l'heure actuelle la plupart de ses employés ont suivi le cours sur le Code de prévention du harcèlement et du racisme, offert par le Ministère. Le MDM a en outre continué à dispenser une série d'ateliers et de programmes de formation ayant pour effet d'instaurer un climat favorable à la diversité, notamment un programmes de formations de la chaîne de commandement de la Force terrestre.

Par ailleurs, diverses activités ont été menées par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) pour promouvoir les politiques, les programmes et les pratiques qui favorisent la compréhension et le respect de la diversité. Par exemple, le Ministère a organisé pour ses employés des ateliers de sensibilisation aux cultures autochtones et inuit. Et il a poursuivi la mise en œuvre de

> non officielles les plus utilisées, selon le recensement de 1996, pour assurer que les produits d'information et de communications seront accessibles aux électeurs lors des prochaines élections fédérales.

Droit de parole pour tous les Canadiens

y compris des audiences publiques. au moyen de plusieurs mécanismes officiels et officieux, sion vis-à-vis des décisions des transporteurs canadiens, équitables d'exprimer leurs préoccupations ou leur adhéorigines ethniques ont des possibilités raisonnables et transports du Canada assure que les Canadiens de toutes confiance, l'honnêteté et le respect mutuel. L'Office des de bonnes relations, internes et externes, fondées sur la L'Office préconise des valeurs associées à l'établissement point de vue de l'organisation qu'elles représentent. sont encouragées à y exprimer leur point de vue ou le l'Office sont publiques, et toutes les personnes intéressées dans l'intérêt du public canadien. Les audiences de protection de l'environnement et l'efficacité économique L'Office national de l'énergie encourage la sécurité, la portes aux Canadiens et aux Canadiennes en 1998-1999. Un certain nombre d'organisations ont ouvert leurs

(centrales nucléaires Pickering et Darlington). dans le nord de la province), et à Oshawa en Ontario Bruce), à Saskatoon en Saskatchewan (mines d'uranium tenues à Kincardine en Ontario (complexe nucléaire de telle installation nucléaire. Des assemblées ont ainsi été tivités ayant un intérêt particulier par rapport à telle ou de cinq membres, a tenu des assemblées dans des collec-De nouveau cette année, la Commission, qui est composée les membres du public à faire valoir leurs points de vue. permis. Des avis publiés dans les journaux locaux invitent systématiquement informés des projets d'attribution de locaux, les groupes d'intérêt et les organisations sont de réglementation et d'autorisation. Les représentants tations auprès du public relativement à son processus a intensifié ses activités de communications et de consul-La Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA)

Sensibilisation à la diversité

Les ministères et organismes fédéraux ont continué cette année à offrir à leur personnel de nouvelles activités de sensibilisation à la diversité. Par exemple, à la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), environ 80 pour cent des employés avaient assisté à des

11,5503,410

DIVERSITÉ

de Prince Albert, a continué de jouer un rôle efficace au pénitencier de la Saskatchewan, où il est en activité depuis 1992.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a établi des centres de responsabilités spécialisés qui s'occupent uniquement de favoriser des relations harmonieuses entre la police et les collectivités. Les responsabilités de ces centres vont de la prévention du crime—par la liaison avec les écoles et l'interaction communautaire—à la surveillance de quartier en passant par le counselling communautaire et les services aux victimes. Toutes les divisions de la GRC participent à des ateliers interactifs avec les collectivités qu'elles servent, y compris les avec les collectivités qu'elles servent, y compris les communautés raciales et ethniques et les collectivités auvec les collectivités qu'elles servent, y compris les avec les collectivités qu'elles servent, y compris les autochtones.

Tout comme d'autres importantes organisations policières du Canada, la GRC est de plus en plus active en matière de prévention, de surveillance des crimes haineux. À cet égatd, la GRC participe activement à des comités de canadien pour les relations interraciales de la police ainsi qu'à de nombreuses initiatives locales. Elle participe régulièrement à des initiatives nationales et locales entre-régulièrement à des initiatives nationales et locales entreprises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les prises par la société B'nai Brith, un chef de file parmi les organisations vouées à cette importante question.

À la Commission nationale des libérations conditionnelles, trois des cinq bureaux régionaux entretiennent des consultations avec les diverses collectivités autochtones afin de déterminer le type d'aide qui peut être apportée aux contrevenants autochtones dans le processus d'audience de la Commission. Non seulement ce processus de consultation permet-il au personnel de la Commission de mieux connaître les particularités des collectivités autochtones, mais il offre aussi aux représentants des collectivités l'occasion de se familiariser avec le travail de la Commission.

Depuis 1992 dans la région des Prairies et depuis 1996 dans la région du Pacifique, la Commission tient ses audiences en offrant l'aide d'un Aîné. Trois autres régions sont à élaborer des modèles semblables en consultation avec les collectivités autochtones locales.

également des associations représentant les 20 langues

ethnoculturelles du pays. Elections Canada rencontrera

d'établir des partenariats avec les grandes collectivités

de représentants du Conseil ethnoculturel du Canada en vue

Prévention du crime à l'échelle locale

1111/001/

Au cours de l'année, en partenariat avec le Centre national de prévention du crime, le ministère du Solliciteur général du Canada a collaboré avec des collectivités d'un bout à l'autre du pays pour élaborer et mettre en œuvre des initiatives locales de prévention du crime. Le Ministère a également collaboré avec le ministère de la Justice et les administrations provinciales pour s'attaquer à des questions ayant trait à la diversité et à l'égalité, notamment les crimes haineux. Ce projet vise l'élaboration d'un instrument permettant d'analyser les lois provinciales afin d'y déceler les effets négatifs non intentionnels que celles-ci pourraient avoir sur les minorités, les femmes et les Autochtones, et de préparer un projet de réforme du droit pénal à court terme afin de promouvoir l'égalité droit pénal à court terme afin de promouvoir l'égalité droit pénal à court terme afin de promouvoir l'égalité

En vertu de l'Initiative sur les services correctionnels communautaires destinés aux Autochtones, les Autochtones assument une plus grande part de responsabilités à l'égard des services correctionnels communautaires dans le cadre de projets-pilotes comme le processus Biidaaban une approche holistique et communautaire amalgamant the approche holistique et communautaire amalgamant the approche holistique et communautaire amalgamant d'abus sexuel et d'autres formes de mauvais traitements. Le projet Biidaaban vise à restaurer l'équilibre au sein de la collectivité sans recourir à des sanctions.

Le Service correctionnel du Canada enjoint maintenant à chacun des établissements de former un comité consultait de citoyens composé de personnes de diverses origines. En 1998-1999, la région du Québec a établi un personnes de diverses origines ethniques. Pour sa part, la région des Prairies a été reconnue comme un intervenant majeur dans l'établissement d'une série de projets projet sera d'abord mis en œuvre à Edmonton et à d'extension pour atteindre les minorités visibles. Le projet sera d'abord mis en œuvre à Edmonton et à ethnique. Également dans la région des Prairies, le Phœnix ethnique. Également dans la région des Prairies, le Phœnix ethnique. Également dans la région des Prairies de leur population et hand la région des Prairies de la phœnix et membres de la membres de la membres du personnel et de détenus et de membres de la collectivité personnel et de détenus et de membres de la collectivité





L'Association canadienne de soins et services communautaires nautaires a réalisé une étude sur les soins communautaires et les besoins des communautés ethnoculturelles.

Cette étude avait pour but de cerner les besoins et les lacunes à cet égard et de présenter des options et des recommandations. Le rapport de cette étude, Étude de des recommandations. Le rapport and cette étude, Étude de dissabilité sur les soins communantaires multiculturels, a été distribué à des intervenants clés partout au pays.

Deux projets ont été entrepris dans le cadre du Programme canadien de nutrition prénatale et du Programme d'action communautaire pour les enfants : un programme de visites des mères déployé dans trois quartiers défavorisées de Montréal vise en particulier la communauté haïtienne, et un programme de sensibilisation portant sur le développement émotionnel, intellectuel et social de l'enfant est destiné à la communauté indochinoise. Au Mi'Kmaq Child Development Centre de Halifax, un programme de « formation des formateurs » portant sur le le syndrome d'alcoolisme fœtal s'adresse spécifiquement sux Autochtones. Santé Canada a aussi collaboré avec Statistique Canada à une étude sur la mortalité par accident cardiovasculaire parmi les Canadiens d'origine et chamation des la contratifié par accident cardiovasculaire parmi les Canadiens d'origine et chamation de contratific par accident cardiovasculaire parmi les Canadiens d'origine et chimoise.

Dans le cadre de l'Année internationale des personnes âgées, un projet a été entrepris spécifiquement à l'intention des personnes âgées des communautés ethnoculturelles. Ce projet, appelé Utilisation et abus des médicaments par interculturelle, entrepris par le Conseil ethnoculturel du interculturelle, entrepris par le Conseil ethnoculturel du sur l'utilisation des médicaments parmi les aînés des communautés ethnoculturelles et, au besoin, de développer communautés ethnoculturelles et, au besoin, de développer des stratégies d'intervention à ce sujet.

La jeunesse canadienne a elle aussi été l'objet d'une attention particulière de la part de Santé Canada. L'Initiative d'aide préscolaire aux Autochtones a en effet été étendue aux populations autochtones vivant dans les réserves et aux Inuit. Ce programme vise à favoriser le bien-être des enfants (de la naissance jusqu'à l'âge de 6 ans), des parents et des membres de la famille grâce à l'interaction communautaire et à des approches visant l'interaction communautaire et à la sproches visant à acréer un contexte favorable à l'apprentissage et à la maturité scolaire, et à reconnaître rapidement les enfants à risques et ceux qui ont des besoins spéciaux.

visibles face aux services de santé. Au Centre d'excellence pour la santé des femmes de la Colombie-Britannique, une étude a été entreprise dans le but d'évaluer les obstacles réels ou perçus que rencontrent les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible lorsqu'elles s'adressent aux services de santé.

et de prévenir qu'elle soit exécutée au Canada. d'informer et d'éduquer la population sur cette pratique des organes génitaux de la femme, qui a pour mandat de travail interministériel fédéral sur la mutilation Bureau pour la santé des femmes préside le groupe qui désirent informer les collectivités à ce sujet. Le est une ressource pour les organisations et les groupes ainsi qu'aux intervenants communautaires. Ce manuel sionnels de la santé et à d'autres conseillers techniques manuel de travail, cette publication s'adresse aux profesfemme. Intitulée Mutilitations des organes génitaux seminins: traitant de la mutilation des organes génitaux de la une minorité visible du Canada a produit un manuel des femmes appartenant à Avec l'aide du groupe de travail, l'Organisation nationale à un problème nouveau concernant la santé des femmes. Santé Canada a également pris des mesures par rapport

Questions de santé diverses

En Nouvelle-Ecosse, des projets ont été entrepris à propos de l'incidence et du traitement du cancer parmi les hommes afro-canadiens. Grâce au Fonds pour la santé de la population, Santé Canada a accordé une aide financière du cancer pour une étude visant à déterminer comment rendre les programmes de prévention et de traitement du cancer pour une étude visant à la division de la programmes de prévention et de traitement du cancer du sein plus accessibles à la collectivité afrocanadienne de la province. De plus, la Division de la santé des adultes du Ministère a travaillé en collaboration avec le Réseau canadien du cancer de la prostate pour diffuser, dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate dans la province, de l'information sur le cancer de la prostate de la province, de l'information sur le cancer de la prostate de la province, de l'information sur le cancer de la prostate de la province de l

Dans la région de la Colombie-Britannique/Yukon, Santé Canada a financé un projet d'information et de prévention de l'ostéoporose qui vise la mise sur pied et l'évaluation de programmes de prévention et d'autogestion destinés aux personnes dont la langue d'usage est le mandarin ou le chinois. Des initiatives du même genre pourraient être entreprises à l'intention d'autres collectivités chinoises du Canada.

1115 9 1 5 16

(20(1809)

DIVERSITÉ

Des services étendus

Santé Canada a été particulièrement dynamique à cet égard, travaillant en étroite collaboration avec des organisations et des personnes représentant les quatre groupes désignés afin de créer des programmes et des services efficaces de grande portée. Le problème du sida a été au centre de plusieurs des initiatives entreprises par Santé Canada. Par exemple, en 1998-1999, le Laboratoire de lutte contre la maladie a recueilli et analysé des données sur le ville et le sida parmi les communautés ethnoculturelles, Ces données, qui sont maintenant publiées sur le site Web de Santé Canada, servent à l'élaboration des politiques et des programmes s'inscrivant dans le cadre de la Stratégie canadienne sur le VIH/sida,

En collaboration avec la Asian Society for the Intervention of AIDS, le bureau de la région Colombie-Britannique/Yukon de Santé Canada a contribué activement à la diffusion du programme d'éducation Asian Men Who Have Sex with Men. Le bureau régional a collaboré avec diverses organisations locales pour la mise en œuvre de programmes d'extension de services et d'entraide par les pairs. De plus, de l'information sur le VIH/sida, adaptée à la réalité culturelle saistique, a été distribuée aux organisations de services à la population ainsi qu'à l'ensemble de la communauté asiatique.

Des efforts ont également été déployés pour accroître la distribution de documents d'information sur le VIH/sida. En 1998-1999, Santé Canada a versé une aide financière au Centre canadien de documentation sur le VIH/sida pour la collecte, la production et la diffusion de renseignements sur la prévention du VIH, les soins et l'aide aux victimes.

Dans le cadre de la Stratègie canadienne sur le VIH/sida, Santé Canada a également apporté une aide financière à l'égard d'activités de recherche et de surveillance et d'activités axées sur la prévention, le soin et le traitement de la maladie. Ces activités incluent l'aide apportée aux victimes du VIH, à leurs dispensateurs de soins, à leurs familles et à leurs amis. Des organisations communautaires ont ainsi reçu une aide financière. Par exemple, en plus des initiatives entreprises dans la région Colombie-Britannique/Yukon, les Asian entreprises dans la région Colombie-Britannique/Yukon, les Asian de Toronto ont obtenu une aide financière pour examiner les difficultés auxquelles font face les victimes du VIH/sida sur les plans cultés auxquelles font face les victimes du VIH/sida sur les plans légal, éthique ainsi qu'au regard des droits de la personne.

Questions particulières relatives à la santé des femmes appartenant à une minorité visible

Par ailleurs, le Programme des centres d'excellence pour la santé des femmes de Santé Canada veille à répondre aux besoins et préoccupations des femmes immigrantes et réfugiées. Plus précisément, les Centres tentent de cerner les obstacles rencontrés par les minorités

Points de vue et perspectives

Chacun des ministères et organismes du gouvernement fédéral a choisi des moyens innovateurs pour encourager les Canadiens et les Canadiennes à participer à l'édification d'un Canada meilleur. Ces activités vont de tables rondes et de projets de recherche à des consultations communautaires et des consultations communautaires et



Toronto qui rédigera un essai sur les origines du multiculturalisme de l'après-guerre au Canada et ses incidences sur les femmes immigrantes et réfugiées. technologique et économique du Canada et de reconnaître, sur la scène internationale, les communautés francophones comme partie intégrante de l'économie canadienne fondée sur l'information.

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a financé divers projets de recherche et d'autres activités concernant des que stions multiculturelles dans des domaines tels que le bien-être économique, la violence et l'éducation. Par exemple, le Conseil a accordé la Bourse Thérèse F-Casgrain à un professeur de l'Université de

6661-866I



DIVERSITÉ

Activités de promotion de la diversité

D'autres ministères et organismes fédéraux ont déployé, au cours de l'année dernière, des efforts vigoureux pour promouvoir la compréhension et le respect de la diversité canadienne. Ils l'ont fait de diverses façons, par exemple en participant à la Campagne du 21 mars (la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale), à la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones ou au Mois de l'histoire des Moirs, ou encore en produisant des rapports ou des déclarations officielles concernant des questions ou des déclarations officielles liés à la diversité.

À Edmonton, Citoyenneté et Immigration Canada a participé au Festival annuel du patrimoine, qui est un des plus importants du genre au monde, attirant chaque été des dizaines de milliers de visiteurs. À cette occasion, un grand nombre de milliers de visiteurs. À cette occasion, un grand nombre de mouveaux Canadiens se sont vu octroyer la citoyenneté dans le cadre d'une cérémonie spéciale de la cour de la citoyenneté.

Le Bureau de la sécurité des transports du Canada a collaboré à la tenue d'activités de promotion de la diversité avec d'autres ministères qui partagent les mêmes complexes de bureaux. Mentionnons, par exemple, le Clothesline Project, une exposition de tee-shirts créés par des femmes et des enfants de diverses communautés ethnoculturelles, victimes de mauvais traitements. Figurent aussi parmi les autres projets des expositions de photographies tenues lors d'événements commémoratifs comme le Mois de l'histoire des Noirs, ainsi qu'une pièce de théâtre explorant les difficultés rencontrées par les femmes de diverses cultures face au changement du mode de vie et des cultures face au changement du mode de vie et des cultures face au changement du mode de vie et des obligations familiales.

Industrie Canada a mis l'Internet à profit pour souligner l'importance historique de la naissance du nouveau territoire du Nunavut. En plus d'afficher des messages de félicitations sur ses sites Web, le Ministère a établi un site Web spécial consacré à cet événement, inséré des hyperliens à son personnel un message électronique soulignant l'importance de l'événement. Industrie Canada a en outre élaboré une stratégie en vue de l'Année de la Francophonie canadaienne. Le Ministère s'est donné pour objectifs de moutre canadienne. Le Ministère s'est donné pour objectifs de mettre en lumière l'apport des francophones à l'avancement mettre en lumière l'apport des francophones à l'avancement

Au Musée de l'agriculture, le multiculturalisme a été à l'honneur à la Fête du Canada 1998. Pour montrer aux Canadiens les avantages des pratiques culturales en usage dans d'autres pays, un membre de la communauté sri-lankaise a procédé à l'inauguration officielle d'un nouveau jardin multiculturel au musée. Ce projet de jardin est né à la suite d'une présentation sur le terrain faite par un membre de la communauté sri-lankaise en 1997, et portant sur la technologie de l'agriculture durable et le jardinage urbain.

à la protection du patrimoine. offertes par des groupes culturels et des groupes voués l'Infocentre a également été le théâtre de présentations d'évolution de la diversité culturelle de la région. nationale une exposition relatant un siècle d'histoire et Et elle a présenté durant un an à l'Infocentre de la capitale en commémoration des anciens combattants autochtones. chiliennes du Canada. La CCM a en outre désigné un lieu des danseurs et des musiciens issus des communautés sur le Chili, un spectacle de Bal de Neige mettant en vedettes de spectacles par des groupes multiculturels, et Regard Fête du Canada qui a consisté à présenter une vingtaine Mentionnons, par exemple, Cultures en folie, un volet de la culturelle de la région de la capitale nationale. diverses activités qui ont mis en lumière la riche diversité La Commission de la capitale nationale (CCN) a mené

Condition féminine Canada a rendu publique la Déclaration d'Igaluit sur la violence faite aux femmes, entérinée par les ministres fédérale, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine, qui souligne la nécessité d'élaborer des solutions communautaires adaptées à la culture pour contrer le problème de la violence envers les femmes autochtones. Condition féminine a aussi publié des rapports de recherche sur des questions telles que les politiques et les services requis pour rendre le système des justice pénal plus accessible aux immigrantes victimes conditions et normes de travail pour les femmes ceuvrant conditions et normes de travail pour les femmes œuvrant dans l'industrie du vêtement, y compris les immigrantes et les femmes vivant dans le Grand Mord canadien.



Le Conseil a également tenu des Minispectacles des musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples. Cette initiative a permis à 48 ensembles musicaux de se produire à Toronto, à Montréal et à Vancouver, devant des auditoires internationaux. Ces minispectacles ont, par conséquent, contribué à créer de nouveaux débouchés pour ces artistes de diverses origines culturelles. En même temps, l'initiative a incité quelque 250 autres groupes musicaux et des centaines de musiciens de diverses cultures à se tourner vers le Conseil des arts pour obtenir de l'information et du soutien.

Par ailleurs, le Conseil a continué à fournir de l'aide à des artistes et organisations représentant diverses cultures, par exemple la Toronto Chinese Dance Company, l'Asian Canadian Writers Workshop, le Black Theatre Workshop et la Menaka Thakkar and Company.

Le multiculturalisme à l'honneur

En juin 1998, le Musée national de l'aviation a profité de la Journée nationale des Autochtones pour souligner l'apport des Canadiens autochtones à l'industrie de l'aviation. À cette occasion, des représentants d'organisations aériennes autochtones ont relaté des anecdotes amusantes sur l'histoire de l'aviation tout en renseignant les visiteurs du musée sur leurs activités actuelles. Des spectacles ont également été présentés par des artistes de diverses cultures, tels que le Tungasuwingat Inuit Cultural Group, la First tels que le Tungasuwingat Inuit Cultural Group, la First Mations Drum and Dance Troupe et les Edmonton Metis Cultural Dancers. Un diaporama présentait les œuvres du célèbre artiste inuit Pudlo Pulat.

À une exposition présentée au Musée national des sciences et de la technologie, une cave à vin italienne, la cuisine d'un restaurant chinois, des équipements culinaires indiens et italiens ainsi qu'une présentation visuelle des mets ethniques que l'on trouve au Canada sont autant d'élèments qui ont favorisé la compréhension et le respect de la riche diversité de la société canadienne.

La Bibliothèque nationale du Canada a déployé des efforts particuliers, en 1998-1999, pour favoriser la promotion, la compréhension et le respect de la diversité de la société canadienne en offrant l'accès à des publications qui servent de sources de référence sur le multiculturalisme au Canada. Par exemple, la Bibliothèque a mis à jour et publié sur son site Web les noms des journaux ethniques qu'on trouve dans sa collection. La Bibliothèque a également produit une édition mise à jour de la version CD-ROM de Canadiana, la bibliographie de la Bibliothèque nationale. Cette version comprend près d'un demi-million de titres de publications et documents historiques dans plusieurs langues, qui rémoignent de la présence des diverses cultures au Canada et de leur apport à l'exploration, au peuplement et à l'évolution du pays.

Parmi les autres réalisations de la Bibliothèque nationale en 1998-1999, mentionnons les suivantes :

- catalogage a'environ 300 publications en cyrillique pour la plupart, des publications canadiennes en accessible en ligne;
- judaïques rares;
- augmentation à près de 1 000 le nombre des publications canadiennes autochtones dans les collections de la Bibliothèque, et ajout de ces titres à la base de données pour les rendre accessibles aux chercheurs et au grand public.

De plus, la Bibliothèque a organisé des expositions, des présentations et des spectacles mettant en valeur diverses facettes de la mosaïque culturelle canadienne. Ces activités ont porté sur des thèmes tels que l'apport des Afro-Canadiens durant la Première Guerre mondiale, les tendances de l'immigration de 1540 à 1990, et l'histoire et la culture des Juifs, des Japonais, des Vénézuéliens et d'autres groupes ethniques.

En plus des subventions et des programmes réguliers, le Conseil des arts du Canada a entrepris, au cours de l'année, plusieurs initiatives destinées à encourager l'expression d'artistes d'origines culturelles diverses. Par exemple, la Conférence des arts des Premiers Peuples a permis de réunir des centaines d'artistes autochtones du Canada et d'autres pays qui ont notamment examiné la situation actuelle et les perspectives futures des arts autochtones au Canada.

DIVERSITE

120(188))/

DIVERSITÉ

à des chaînes de télévision ou ont été en nomination pour des prix prestigieux. Un de ces films, Sunrise Over Tiananmen Square, a été en nomination pour un Oscar.

L'ONF s'est également engagé à produire d'autres documentaires, intitulé taires sur la diversité. Un de ces documentaires, intitulé immigrants italiens au Canada, examinera l'histoire des immigrants italiens et leur capacité de s'intégrer tout en maintenant leurs traditions culturelles.

En 1998-1999, Téléfilm Canada a mis sur pied le Ponds pour le multimédia, un programme de cinq ans doté d'un budget de 30 millions de dollars destiné à fournir aux entreprises de nouveaux médias une aide financière pour la conception, la production, la distribution et la commercialisation de produits multimédia sur la culture canadienne réalisée dans les deux langues officielles. Au cours de sa première année d'activité, le programme a financé 71 projets multimédia entrepris un peu a financé 71 projets multimédia entrepris un peu pertout au pays, entre autres, Many Make a Planet des Productions Onion Factory Inc. de Montréal, Discover Productions Onion Factory Inc. de Montréal, Discover Decendan de Spectra Communications de Vancouver, et Montrimedia de Halifax.

à la distribution de films axés sur la diversité culturelle. des festivals de cinéma contribuant à la présentation et Téléfilm Canada a continué d'offrir des subventions à productions financées par Téléfilm Canada. De plus, ethniques a également été le sujet de plusieurs autres différences pour se rapprocher. La diversité des origines qui, vivant à Vancouver, tentent de surmonter leurs immigrants de la Bosnie, un musulman et un serbe, Father's Angel, par exemple, relate les efforts de deux de divers groupes ethnoculturels. La production My Plusieurs de ces productions relatent la vie et les combats des émissions de télévision et des produits multimédia. une dimension multiculturelle, soit des longs métrages, de la réalisation d'une cinquantaine de productions ayant Téléfilm Canada a apporté un soutien financier à l'égard Outre l'aide financière du Fonds pour le multimédia,

John Polanyi, les écrivains John Ralaton Saul et Joy Kogawa, Edward Said, le journaliste Gwynne Dyer ainsi que la comédienne Monique Mercure ont été parmi les distingués invités qui ont participé à ce symposium de trois jours. De plus, en 1998-1999, le CMA a collaboré avec d'autres ministères et organismes fédéraux à la réalisation de plusieurs activités ayant trait au multiculturalisme. Le CMA a ainsi travaillé en étroite collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien, le Musée des beaux-arts du Canada, le Musée canadien des civilisations, le Conseil locales. Pour sa part, le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes - producteurs a souligné ce professionnelles artistes - producteurs a souligné ce

En juillet 1998, le CMA a collaboré à la présentation de Citoyen du monde, une exposition tenue dans ses installations portant sur la carrière de John P. Humphrey, le Canadien qui rédigea la version préliminaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Cette exposition de photographies, cahiers et documents d'archives a été présentée par Margaret Kunstler Humphrey, les Archives de l'Université McGill et le CNA.

Les droits de la personne ont également été le thème central du Festival d'été du CMA en 1998. Dans le cadre du festival, le CMA a en effet présenté Imilonji Kantu, un chœur de Soweto comptant 60 membres; l'American Indian Dance Theatre; Elsewhereless, opéra contemporain du cinéaste canadien Atom Egoyan; et Mort accidentelle d'un anarchiste, pièce de Dario Fo, lauréat du Prix Nobel de littérature.

L'Office national du film (ONF) a également été actif, l'année dernière, en matière de promotion de la diversité culturelle, ayant produit 28 films portant sur le multiculturalisme, les relations raciales ou les communautés et Shepherd's Pèremi ces productions, mentionnons First Nations Volumes 5, 6 & 7, The Gypsies of Svinia, Okimah et Shepherd's Pèe and Sushi, Plusieurs des productions de et Shepherd's Pèe and Sushi, Plusieurs des productions de et Shepherd's Pèe and Sushi, Plusieurs des productions de productions de l'Alba and Sushi, Plusieurs des productions de l'Alba and Sushi (La Balla de l'Alba and Su



Par ailleurs, la Fondation a tenu un colloque sur les pratiques exemplaires en matière de relations raciales. Cette conférence de trois jours a réuni plus de 150 spécialistes du domaine et représentants d'organisations antiracistes. La Fondation a en outre produit le rapport Sommaire des pratiques de lutte contre le racisme.

La Fondation a aussi coparraine deux autres conférences: Hatred in Canada: Perspectives, Action and Prevention (La haine au Canada: perspectives, action et prévention), et Making History, Constructing Race (Faire l'histoire, façonner la race).

Avec la collaboration de divers groupes d'intérêt et communautés culturelles, le Musée canadien des civilisations a produit un certain nombre d'expositions favorisant une meilleure compréhension de diverses facettes de la diversité. En voici des exemples :

- Les doukhobors, lutteurs de l'esprit. Cette exposition relatait deux événements importants dans l'histoire des doukhobors, à savoir la destruction des armes à feu en Russie en juin 1895, et l'arrivée des premiers groupes doukhobors au Canada en janvier 1899.
- Boat-people hier—Vietnamiens-Canadiens aujourd'hui, Cette exposition relate l'exode tragique de ces rétugiés du Vietnam et l'accueil humanitaire que leur fiit le Canada, et examine la communauté vietnamienne du Canada aujourd'hui et ses traditions culturelles.
- Légendes de notre temps Élevage et vie de rodéo chez les Autochtones des Plaines et du Plateau.
 Conçue par les chercheurs du Musée, cette exposition a été la première du genre à examiner en profondeur la longue et riche tradition des cow-boys autochtones.
 L'exposition présentait en outre un panorama exhaustif de la culture contemporaine des héritiers de cette tradition culturelle.

Le multiculturalisme a également pris la vedette au Centre national des Arts du Canada. En effet, pour souligner le 50° anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le CNA a tenu un symposium sur le rôle de l'artiste dans la défense, la reconnaissance et la promotion des droits de la personne dans le monde. Rajmohan Gandhi, petit-fils du Mahatma Gandhi, Wole Soyinka,

recommandant que deux lieux témoins de cet épisode de l'histoire soient désignés d'importance historique nationale. L'organisme a également recommandé que l'histoire du chemin de fer clandestin soit relatée sur les lieux historiques s'y rapportant.

En 1998-1999, le Réseau canadien d'information sur le patrimoine (RCIP) a organisé des projets d'expositions virtuelles fondés sur la collaboration multiculturelle: le Canada et le Japon ont ainsi créé une exposition en ligne sur l'histoire du Japon de 1868 à 1912, dans le cadre du projet Festivals de la vie et de la mort dans les Amériques, des institutions culturelles des Amériques se sont penchées sur l'éeffet des festivals locaux sur l'identité collective et le développement durable.

Des organisations actives

Les organismes relevant du ministère du Patrimoine canadien ont également été actifs cette année dans le domaine du multiculturalisme. La Fondation canadienne des relations raciales, par exemple, a mené des consultations auprès de représentants de groupes communautaires, d'organisations autochtones, du secteur de l'éducation et d'autres intervenants à propos des grandes questions qui orientent son action. Les messages non équivoques de la fondation contre le racisme et en faveur de la diversité ont été largement diffusés par les médias canadiens, y compris la radio, la télévision et les journaux nationaux ainsi que les médias ethniques.

La Pondation a joué un rôle de premier plan dans la mise sur pied de divers programmes. Par exemple, elle a financé le Réseau Éducation-Médias pour le projet Challenging Online Hate, ainsi que deux volets éducatifs connexes à ce projet. La Fondation a aussi mis sur pied un programme de commandites pour l'éducation du public afin d'aider les organisations non gouvernementales qui luttent contre le racisme. À ce jour, le programme a commandité des projets dans huit provinces ainsi qu'aux Tèrritoires du Mord-Ouest.

De plus, la Fondation a commandé quatre projets pour appuyer sa base d'information et ses programmes d'éducation du public. Une revue du matériel de formation sur la lutte contre le racisme et une étude sur les campagnes et le matériel d'éducation du public figurent parmi ces initiatives.

DIVERSITE

12210-97

Grand Nord selon des points de vue autochtones et nonautochtones. Par ailleurs, la Robert McLaughlin Gallery d'Oshawa (Ontario) a produit l'exposition Through Another's Eyes, qui examinait la représentation des Noirs par des artistes-peintres de race blanche.

Le multiculturalisme a également fait sa marque en dehors des circuits artistiques au cours de l'année dernière. Le Programme d'initiatives culturelles de Patrimoine canadien, par exemple, a permis d'apporter un appui financier à plus d'une vingtaine de festivals folkloriques, parmi lesquels plusieurs ont mis en vedette des artistes de partout au Canada et d'autres pays du monde, incluant:

- Le Harrison Festival of the Arts, qui met en valeur les danses et styles musicaux originaires d'Afrique, d'Amérique centrale, des Caraïbes et d'Amérique latine.
- Le Canadian Northern Children's Festival, une célébration artistique et culturelle qui présente à des jeunes de diverses origines ethniques et traditions culturelles des idées et des perspectives culturelles différentes, élargissant ainsi leurs propres conceptions de la vie.
- Les Nuits a' Afrique, qui offre à des artistes puisant leur inspiration dans leurs racines culturelles africaines l'occasion de se faire connaître.

Sport Canada a financé le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport, formé de plus de 40 organisations sportives et administrations gouvernementales, et qui a publié un guide et établi un site Web à l'intention des associations et des clubs sportifs pour endiguer le harcèlement et l'abus. Le guide sportifs pour endiguer le harcèlement et l'abus. Le guide len parler!... Agir maintenant! leur offre des conseils et leur propose des moyens pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement verbal à connotation raciste. Ce guide est publié sur l'Internet.

Parcs Canada a commémoré l'héritage multiculturel du Canada en dévoilant des plaques soulignant l'importance historique de victoires contre la discrimination dans l'industrie canadienne des chemins de fer, le chemin de fer clandestin emprunté par les esclaves en fuite et l'immigration des Ukrainiens. Parcs Canada a en outre l'immorparie du chemin de fer clandestin en reconnu l'importance du chemin de fer clandestin en

A Cornwall (Ontario), le National Youth Forum de la Youth Canada Association a tenu un atelier sur les crimes haineux et a fourni une aide en vue d'élaborer des ressources à ce sujet.

a enregistré 672 inscriptions. d'un pays. Entrepris pour la deuxième année, le programme d'art sur le thème de la diversité dans le développement composition, une nouvelle, un poème ou une œuvre pays. Les participants étaient invités à soumettre une rejoignant plus de 15 000 établissements scolaires du des niveaux primaire et secondaire âgés de 9 à 18 ans, explorateurs français. Le programme s'adresse aux élèves prochement entre le peuple micmac et les premiers à cet homme qui a joué un rôle important dans le rap-Le Programme des prix Mathieu da Costa rend hommage interprète et négociant de race noire du début du 17e siècle. culturalisme a rendu hommage à Mathieu da Costa, un Musée canadien des civilisations, le Programme du multienseignantes et enseignants et avec la collaboration du En partenariat avec la Fédération canadienne des

CFMT, première chaîne de télévision multiculturelle du Canada, a produit, en collaboration avec le Programme du multiculturalisme, un message d'intérêt public de 30 secondes en 14 langues différentes en plus de l'anglais et du français. Ce message, élaboré en consultation avec le milieu communautaire et diffusé par CFMT (le plus important diffuseur multiculturel du Canada), traite des conséquences de la violence familiale sur les enfants. Préalablement mis à l'essai auprès de cinq communautés ethnoculturelles dans leurs langues d'origine, le projet de message a suscité des réactions positives. Le message a sauscité des réactions positives. Le message a satteint trois millions de téléspectateurs canadiens.

Dans le cadre de son Programme d'aide aux musées, Patrimoine canadien a soutenu divers projets ayant pour but de favoriser la compréhension et le respect de la diversité. Il a également soutenu des activités autochtones. La Art Gallery of Windsor et la Edmonton Art Gallery ont collaboré à la préparation et à la présentation du Arctic Project, une exposition itinérante explorant la vision du Project, une exposition itinérante explorant la vision du





Susciter des changements positifs

Le ministère du Patrimoine canadien, a été particulièrement actif pour favoriser la promotion, la compréhension et le respect de la diversité canadienne. Le Programme du multiculturalisme a été au centre de ces activités. Ce programme pourauit trois objectifs distincts:

- promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle;
- 2 encourager, au sein a'une population canadienne diversifiée, un niveau a'activité de la part des citoyens et citoyennes, leur offrant la capacité et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays;
- de toute appartenance ethnique, culturelle, religieuse, linguistique de toute appartenance ethnique, culturelle, religieuse, linguistique ou raciale, et de respecter leur dignité.

Le programme a permis d'allouer quelque 16,7 millions de dollars à l'égard d'initiatives de développement social et communautaire, d'éducation du public, d'élaboration de politiques et de projets de recherche visant à favoriser le changement. Parmi les projets les plus remarquables à cet égard, il faut souligner la Campagne annuelle du 21 mars, qui commémore la Journée internationale matière d'éducation de la discrimination raciale. Initiative clé en matière d'éducation du public, la Campagne du 21 mars encourage les Canadiens et les Canadiennes à s'engager activement dans la lutte contre le racisme.

La collection « Les preuves », une série de fiches d'information qui rendent compte des résultats de diverses études sur le multiculturalisme, s'est également avérée une initiative fructueuse. En 1998-1999, les sommaires de recherche intitulés Les activités fondées par la haine et les préjugés et Le multiculturalisme favorise l'intégration et l'acquisition de la citoyenneté ont été ajoutés à la collection.

Le Programme du multiculturalisme a aussi pris d'autres moyens pour s'attaquer au problème de la haine et des préjugés. L'année dernière, il a notamment participé à la tenue des activités suivantes:

- La faculté de droit de l'Université de Victoria a été l'hôte de la conférence Hatred in Canada: Perspectives, Action, and Prévention).
- La B'nai Brith de Toronto (Ontario) a été l'hôte du Deuxième Colloque international contre la propagande haineuse sur Internet.

DIVERSITÉ

1. wasay

Promotion de la diversité

Au fil des années, les Canadiens en sont venus à percevoir la politique canadienne du multiculturalisme comme un terrain où ils peuvent travailler ensemble dans le sens des idéaux qui sont au cœur de notre démocratie. Les Canadiens et les politique et les motifs qui la sous-tendent politique et les motifs qui la sous-tendent comme une possibilité de participer et de comme une possibilité de participer et de comme une possibilité de participer et de politique, culturelle et sociale du Canada.

Cette orientation est appuyée et renforcée par les activités du gouvernement fédéral. D'année en année, les ministères et organismes fédéraux ont mis sur pied des initiatives culturelles, des campagnes de sensibilisation et des projets de recherche dans le but de promouvoir la compréhension et le respect de la diversité canadienne.

L'année 1988-1999 n'a pas fait exception à la règle. En effet, un grand nombre de ministères et d'organismes fédéraux ont lancé de nouvelles initiatives ou tiré parti de mécanismes déjà en place pour mettre en lumière l'importance du multiculturalisme dans la vie quotidienne des Canadiens et des Canadiennes.

TILSMIAIG



DIVERSITE

À la Société Radio-Canada, le Fonds Coup de pouce finance des stages destinés aux membres des groupes désignés pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir à obtenir des postes au sein de la Société. Généralement, ces stages ont trait aux fonctions du personnel d'antenne et aux activités de production. Depuis 1995, le Fonds a financé la participation de 87 stagiaires dont 54 étaient des membres des minorités visibles. Leur taux de maintien en fonction se situe à 51,8 pour cent. Le fonds finance présentement les stages de 22 participants, parmi lesquels 12 sont des membres des membres des des minorités visibles.

En plus de l'aide offerte grâce au Fonds Coup de pouce, Radio-Canada a offert des stages à 19 participants, dont 10 étaient issus des minorités visibles. Certains de ces stagiaires sont restés à l'emploi de la Société, occupant divers postes à la radio, à la télévision ou dans les services administratifs.

Le projet New Voices de la radio anglaise de Radio-Canada a attiré, au cours des 18 derniers mois, un grand nombre de nouveaux présentateurs et présentatrices et près de 200 nouveaux pigistes. Ce projet a pour but de faire entendre des voix et des points de vue différents à la présentateurs issus de divers horizons, y compris des persentateurs issus de divers horizons, y compris des ayant des groupes minoritaires et des personnes ayant des antécédents culturels différents. En partenariat avec le Fonds Coup de pouce, New Voices a permis avec le Fonds Coup de pouce, and les activités d'antenne et les activités de production à des membres des groupes désignés, y compris des membres des groupes et les activités de production à des membres des groupes désignés, y compris des membres des minorités visibles. Sept participants poursuivent présentement des stages en vertu de ce partenariat.

Le Bureau de l'équité en matière d'emploi présente sur Internet une page Web offrant aux employés et au grand public de l'information sur les initiatives de la Société Radio-Canada en matière d'équité, des statistiques et d'autres renseignements utiles. Cette information est mise à jour régulièrement.

Le programme Entreprise autochtone Canada, qui relève d'Industrie Canada, a continué à favoriser l'essor des entreprises autochtones au Canada en fournissant des services, des conseils, du soutien et des produits d'information. Le Ministère a également mis en œuvre des initiatives visant à aider les Autochtones, et d'autres groupes à obtenir des capitaux pour des projets d'entreprises et de création d'emplois. Trois fonds différents ont été constitués pour favoriser les stratégies communautaires en matière de création d'emplois et de croissance économique, la réalisation de projets axés sur l'industrie touristique et réalisation de projets axés sur l'industrie touristique et nontexte propice à la croissance des petites entreprises.

Le Programme de recrutement universitaire et de développement d'Industrie Canada a permis d'embaucher six membres des minorités visibles et une personne d'origine autochtone.

Dans le cadre de ce programme de formation professionnelle, qui offre des postes d'ingénieurs, d'économistes et d'agents de commerce à des diplômés universitaires, on tente d'attirer mis en œuvre un programme d'emploi visant à embaucher mis en œuvre un programme d'emploi visant à embaucher en fonction et à la planification de carrière, et planifie à dresser un répertoire de Canadiens et de Canadiennes autochtones ayant des antécédents ou une formation dans autochtones ayant des antécédents ou une formation dans le domaine des affaires, qui œuvrent au sein des secteurs public et privé du Canada.

Le ministère de la Diversification de l'Économie de l'Ouest (DEO) développe et fournit des moyens financiers aux entreprises autochtones. Au Manitoba, DEO a versé une contribution de 950 000 \$ pour la mise sur pied d'un centre financement—deux en Alberta et deux en Saskatchewan—ont été reliées au Aboriginal Business Network. DEO a de plus conclu des ententes avec deux sociétés de financement autochtones de l'Alberta: la Apeetogosan Metis Development autochtones de l'Alberta: la Apeetogosan Metis Development vertu de ces ententes d'une durée de trois ans, ces sociétés vertu de ces ententes d'une durée de trois ans, ces sociétés fournissent aux résidents métis de la province des services d'information et des conseils sur les entreprises.

environnement du milieu de travail favorisant la gestion efficace et la mise en valeur de la diversité au sein de des frectif. En 1998, des groupes de discussion réunissant des membres de divers groupes désignés, y compris des membres des minorités visibles, ont été organisés dans plusieurs régions du pays. Des représentants syndicaux cadres de direction y ont également participé. Des experts internationalement reconnus dans le domaine de la diversité de la main-d'œuvre ont collaborté à ce projet diversité de la main-d'œuvre ont collaborté à ce projet avec un groupe de travail interne sur la diversité. Cette intitative devrait jeter les bases d'un plan d'action et de intitative devrait jeter les bases d'un plan d'action et de développement stratégique en 1999-2000.

L'équité en matière d'emploi a été le thème principal de trois ateliers sur la diversité tenus par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique en 1998-1999. D'autres ministères du gouvernement fédéral ont été invités à participer à ces ateliers.

Développement des entreprises

En 1998-1999, le monde des affaires a lui aussi été l'objet des efforts du gouvernement fédéral pour promouvoir la pleine participation des travailleurs et des travailleuses. Par exemple, Développement économique Canada pour les régions du Québec a continué d'aider les groupes sous-représentés à intégrer l'activité de l'économie d'entreprises du Canada. Voici les initiatives prises par l'Agence à cet égard:

- soutien aux entrepreneurs de la communauté noire de Montréal grâce à une aide financière accordée à la Corporation de développement d'affaires Mathieu da Costa;
- accès accru au financement pour les entrepreneurs des communautés ethnoculturelles de Montréal grâce à une aide financière accordée à la Fondation du Maire de Montréal pour la jeunesse et à l'Association communautaire a' emprunt de Montréal:
- participation à la mise en œuvre d'initiatives qui visent à développer les entreprises autochtones en offrant aux gens d'affaires des Premières nations un accès accru au capital de risque, en établissant un réseau de services et en favorisant leur participation aux programmes et services destinés aux entreprises.

Pour permettre la pleine participation des groupes minoritaires au marché du travail, il faut lever les obstacles traditionnels à l'emploi. En 1998-1999, l'examen des systèmes d'emploi de Santé Canada a permis de reconnaître les obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes minoritaires au sein de l'organisation. À la suite de cet examen, 71 recommandations ont été formulées pour éliminer les obstacles à l'emploi. Parmi celles-ci, 21 ont été mises en application ou le seront sous peu et 11 relèvent de la responsabilité de la Commission de la fonction publique ou du Conseil du Trésor. Les 39 autres recommandations seront appliquées lorsque la autre recommandations seront appliquées lorsque la haute direction du Ministère en donnera l'autorisation.

De plus, Santé Canada a élaboré et adopté une Stratégie de gestion de l'effectif qui permet de cibler des membres des minorités visibles en vue de la dotation avant qu'un poste ne devienne disponible.

Analyse des méthodes de recrutement

professionnel des membres des minorités. et d'examiner plus en détail les obstacles à l'avancement nombre de personnes appartenant à une minorité visible, de poursuivre les efforts visant à recruter un plus grand pencher sur les constatations de l'étude, a recommandé les minorités visibles, à qui l'on avait demandé de se d'emploi en décembre 1998. Le groupe consultatif sur ont été présentés au Comité sur l'équité en matière tenant à une minorité visible. Les résultats de cette étude maintien en fonction des employés du Ministère appartendances concernant le recrutement, l'avancement et le organisation, a en effet été utilisé pour analyser les mouvements de personnel externes et internes d'une de micro-simulation permettant d'extrapoler les des membres des minorités à l'emploi, PERSIM, un modèle sur les minorités visibles pour améliorer la participation Statistique Canada a mis à profit son Etude PERSIM

Statistique Canada a entrepris une autre initiative ayant pour but de réduire les départs de membres de groupes désignés, et qui consiste à effectuer un suivi des employés membres de groupes désignés—en particulier les hautochtones et les personnes handicapées—occupant des emplois d'une durée déterminée. Des efforts sont déployés afin de trouver de nouvelles affectations pour ces employés lorsque leur mandat vient à échéance.

Véquité en matière d'emploi est partie intégrante d'un programme de recrutement des diplòmés établi par la Société canadienne des postes. Depuis plusieurs années, Postes Canada déploie des efforts pour promouvoir un

DIVERSITÉ



DIVERSITE

de données sur le marché du travail aux fins des activités sur l'équité en matière d'emploi ainsi que la production façons d'améliorer la collecte et le partage des données a passé en revue ses systèmes d'emploi en cherchant des La Commission de la fonction publique (CFP), par exemple, D'autres ministères ont adopté des mesures semblables. favorisant un milieu de travail qui valorise la diversité. l'équité en matière d'emploi et de susciter des initiatives a pour but de renforcer le plan d'action ministériel sur visibles et d'autres groupes sous-représentés. La stratégie l'emploi auxquels font face les Autochtones, les minorités d'équité en matière d'emploi visant à lever les obstacles à des groupes sous-représentés en élaborant une stratégie adopté une approche à long terme concernant l'emploi Ressources naturelles Canada (RNCan) a pour sa part

d'emploi en vue d'accroître le nombre de postulants. un examen et a établi un inventaire de ses systèmes stages pour les étudiants. Transports Canada a entrepris matière d'emploi et mis sur pied un programme de d'inspection des aliments a créé un prix de l'équité en appartenant aux groupes désignés, l'Agence canadienne améliorée. En vue d'accroître le nombre d'employés signalant les secteurs de l'effectif où la diversité doit être AAA a également publié un rapport démographique des stratégies de communication ainsi qu'un recensement. visés, des projets de perfectionnement professionnel, d'emploi, qui prévoit de la formation pour les groupes œuvre un plan d'action de trois ans sur l'équité en matière Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a mis en

de recrutement.

aspects de la discrimination systémique. d'un examen des systèmes d'emploi visant à relever les contrôle de l'énergie atomique a réalisé la première étape de nouvelles stratégies. De même, la Commission de permettant de repérer les obstacles à l'emploi et d'élaborer de son effectif. Cet examen fournira un cadre diagnostique entrepris l'examen de ses systèmes d'emploi et l'analyse Le ministère du Solliciteur général du Canada a aussi

solutions appropriées. l'avancement professionnel et à recommander les Le projet a pour but de reconnaître les obstacles à par l'équité en matière d'emploi et les autres employés. entre les fonctionnaires faisant partie des groupes visés de recherche visant à comparer les différences possibles La CFP et Patrimoine canadien ont entrepris un projet

> spéciaux d'emploi à différents groupes et collectivités. Le offert, en 1998-1999, un certain nombre de programmes Le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) a gouvernements et des collectivités des Premières nations. l'emploi dans la fonction publique à l'intention des

De plus, la CFP a produit des trousses d'information sur

d'emplois d'été pour étudiants autochtones. étudiants autochtones dans le cadre du Programme d'ingénieurs. Le CNRC a fourni des emplois d'été à neuf en vue d'accroître la présence des femmes dans les postes ment agi comme ambassadrices auprès des jeunes étudiantes de l'ingénierie. Les participantes au programme ont égaleayant obtenu des résultats exceptionnels dans les disciplines 25 postes à temps partiel de durée déterminée à des femmes Programme d'ingénieures et chercheuses a permis d'offrir

la pratique. de programmes destinés à transposer ces politiques dans personnel du CNRC, ce comité participera à la conception de membres de la direction et de représentants du Composé de personnes appartenant aux groupes désignés, d'emploi et la diversité dans le milieu de travail. CNRC a mis sur pied un comité sur l'équité en matière un milieu de travail plus équitable et plus accessible, le employés. Dans le cadre des efforts déployés pour créer appartenant aux groupes désignés parmi les nouveaux clés sur l'équité, par exemple le nombre de personnes permet au CNRC de tenir à jour des renseignements remplir un questionnaire de sondage à ce sujet. Celui-ci matière d'emploi en invitant les nouveaux employés à Le CNRC recueille aussi des données sur l'équité en

à un groupe sous-représenté. Parmi les répondants, cinq pour cent ont déclaré appartenir concernant leur appartenance à un groupe sous-représenté. SOE de produire une déclaration volontaire et anonyme de diversité. Ce sondage a permis aux employés de la personnel face à diverses questions, y compris les questions sur le climat de travail pour connaître les attitudes du désignés au sein de son effectif, en réalisant un sondage qui concerne le suivi de l'avancement des quatre groupes Energy Inc. (SOE) a franchi une étape importante en ce Écosse des hydrocarbures extracôtiers, la Sable Offshore En 1998-1999, à la demande de l' Office Canada-Nouvelle-

440

Dans la région du Pacifique, Revenu Canada offre aux membres des communautés autochtones de la formation pour les aider à se préparer à l'examen d'admission des Douanes, à interpréter un énoncé de qualités et à rédiger un curriculum vitae. Le Ministère dispense aussi de la formation aux conseillers en emploi des collectivités autochtones pour promouvoir ces séances de formation de base et favoriser l'apprentissage continu.

Progrès concernant l'équité en matière d'emploi

En 1998-1999, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a été particulièrement active au regard de son nouveau mandat visant à assurer que la fonction publique fédérale ainsi que les entreprises assujetties à la législation fédérale ac conforment à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les modifications apportées à la Loi ces employeurs de veiller à ce que les membres des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées) représentent une juste part de leurs effectifs. La CCDP est habilitée à mener des vérifications pour s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations légales.

La CCDP prévoyait vérifier quelque 425 organisations en l'espace de cinq ans. À la fin de 1997-1998, elle avait dépassé son objectif de la première année, ayant entrepris 110 vérifications de conformité. En 1998-1999, elle en a mené 129. Même si la plupart des entreprises vérifiées n'étaient pas entièrement conformes, la grande majorité des employeurs faisaient preuve de bienveillance à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Les vérificateurs de la de l'équité en matière d'emploi. Les vérificateurs de la de l'équité en matière de plupart des employeurs ainsi que leur personnel déploient des efforts diligents pour satisfiaire aux prescriptions de la Loi.

L'année dernière, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) a formé deux comités consultatifs dans le but de cerner les problèmes et les obstacles relatifs au recrutement des Autochtones et des membres des minorités visibles, et d'y apporter des solutions. La CFP a en outre tenu des séances d'information auprès des collectivités autochtones et des communautés minoriteitaires afin de démystifier le processus de recrutement.

organisations et des médias ethniques en vue de recruter des membres au sein des groupes minoritaires. Les Forces ont aussi travaillé en collaboration avec des groupes autochtones pour mettre en œuvre des cours préalables à la formation afin d'améliorer l'entraînement préparatoire et la persévérance des recrues autochtones.

Depuis avril 1996 et jusqu'à mars 1999, le Centre canadien de gestion (CCG) était responsable du programme Sivuliuqtit en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut. Ce programme comportait un objectif à deux volets:

publique du Munavut; préparer un groupe pouvant aller jusqu'à 75 leaders inuit à occuper des postes de cadres dans la fonction publique du Munavut;

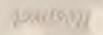
doter le Collège de l'Arctique du Nunavut de la capacité institutionnelle nécessaire pour prendre en charge l'entière responsabilité du programme conformément à une stratégie transitoire de transfert de la responsabilité étalée sur trois ans.

Dans la deuxième phase de ce programme d'enseignement en trois étapes, le Programme cours et affectations de carrière (CAP), offert par le CCG, permet aux participants de circonscrire les particularités régionales de la gestion publique autochtone. Les participants prennent connaissance des initiatives gouvernementales et des questions autochtones telles que perçues par les populations locales avant d'effectuer des visites d'une journée dans une collectivité inuit ou autochtone. En 1998, trois groupes de participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre participants au CAP se sont rendus dans l'une ou l'autre des localités suivantes : Indian Brook en Nouvelle-Écosse, l'autre de l'aut

communautés culturelles. pour diffuser les avis de concours publics au sein des culturelle basée à Saint John (Nouveau-Brunswick), fait appel à PRUDE Incorporated, une association multipartout au pays. Et le bureau régional de l'Atlantique 13 langues différentes et distribué à 600 médias ethniques des médias ethniques du pays, et qui est traduit en qui publie des nouvelles et de l'information à l'intention des annonces dans un périodique appelé Canadian Scene, et des recouvrements recrute du personnel en publiant taires locaux. De plus, la Direction générale des cotisations Visible Minority Committee et des groupes communauments en faisant de la publicité auprès du Regional postes de premier échelon dans le domaine des recouvrerecruter des membres des minorités visibles pour des en branle un processus de concours publics destiné à Le bureau local de London de Revenu Canada a mis

DIA: RZIII

madsay



DIVERSITÉ

puissent mettre à profit les données statistiques concernant les Autochtones dans les activités de planification communautaire. Le programme permettra en outre au Ministère de se rapprocher des collectivités autochtones et, sans doute, d'établir de nouvelles sources de recrutement de son personnel dans l'avenir. On prévoyait choisir six candidats pour participer à ce programme en 1999.

Les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont mis sur pied une série de programmes axés sur le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement professionnel de Canadiens et de Canadiennes appartenant à des groupes divers. L'Office national du film (ONF), par exemple, a offert des possibilités de formation et d'apprentissage en production cinématographique à des membres de communautés culturelles diverses. Quelque membres de communautés culturelles diverses. Quelque formation en coordination de la production, techniques du son, montage cinématographique, montage de bande sonore, maniement de la caméra, éclairage et enregistrement du son. En outre, l'ONF a réservé le quart du budget de son Programme d'aide aux cinéastes aux communautés de son Programme d'aide aux cinéastes aux communautés culturelles sous-représentées.

L'ONF a de plus créé une base de données sur les cinéastes et artisans du cinéma à la pige issus des communautés culturelles sous-représentées. L'organisme établit aussi un répertoire des pigistes francophones, qui sera intégré à la nouvelle base de données. Cet outil encouragera les réalisateurs de l'ONF et ceux du secteur privé à embaucher compte, l'ONF a dépassé son objectif en ce qui concerne les possibilités d'emploi pour les personnes appartenant des groupes sous-représentés. En effet, environ 27 pour cent des groupes sous-représentés. En effet, environ 27 pour réalisées par des productions de son Programme anglais ont été réalisées par des professionnels provenant des groupes remisers de son Programme anglais ont été réalisées par des professionnels provenant des groupes rous-représentés, alors que l'objectif était de 25 pour cent.

Consultation auprès des collectivités du Canada

Les Forces canadiennes ont entrepris des consultations auprès d'organisations communautaires afin de déterminer la meilleure façon de cibler ses activités de recrutement au sein des communautés ethnoculturelles. De plus, aux fins du recrutement, les Forces ont produit des documents dans des langues non officielles, par exemple l'espagnol et le mandarin. Et présentement, les Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un proles Forces canadiennes sont à mettre au point un pro-

Au cours de l'année dernière, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a permis à 600 jeunes de vivre une expérience interculturelle instructive et enrichissante en leur donnant l'occasion de participer à des stages de travail dans des pays en développement. L'ACDI encourage activement la participation des Autochtones aux projets de coopération internationale. Cette année, par exemple, par l'intermédiaire de la Youth Collenge International, l'ACDI a financé l'embauche de en Guyane. De même, 10 autres jeunes Autochtones, en Guyane. De même, 10 autres jeunes Autochtones, avec l'ACDI, ont participé à des stages de trois mois en avec l'ACDI, ont participé à des stages de trois mois en Amérique du Sud.

Recrutement et formation

Dans l'ensemble du gouvernement fédéral, les ministères ont accordé une plus grande attention au recrutement et à la formation l'année dernière. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a augmenté le taux de son effectif autochtone à 27 pour cent et a établi à 50 pour cent le nouvel objectif à atteindre dans l'avenir. Par ailleurs, le MAINC a continué à offrir aux nouveaux employés autochtones son programme intensif de formation et de perfectionnement professionnel. Dans le cadre de l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail, le ministère a également créé plusieurs débouchés à l'extérieur du MAINC. Enfin, le Ministère a poursuivi ses efforts visant à recruter des membres d'autres groupes efforts visant à recruter des membres d'autres groupes estous-représentés.

Le Conseil national de recherches du Canada, qui utilise un formulaire de déclaration volontaire détaillé pour recueillir des données sur son effectif, a utilisé ces renseignements pour élaborer un programme de recrutement de travailleurs et de travailleuses autochtones. En 1998, le Ministère s'est servi de ces données pour déterminer comment il pourrait combler ses postes vacants dans les catégories professionnelle et semivorcéssionnelle au moyen d'un programme de recrutement de travailleurs et de travailleuses handicapés.

En 1998-1999, Statistique Canada a établi un programme de stages à l'intention des Autochtones permettant d'offrir aux candidats retenus de la formation et des affectations de perfectionnement de manière à ce qu'ils



En Alberta, la GRC a mis sur pied un programme destiné à aider les Autochtones à surmonter des obstacles traditionnels—tels que le niveau d'éducation, la capacité de parler en public et l'expérience de la conduite automobile—en vue de devenir membres réguliers de la GRC. La sélection des candidats pour ce programme est effectuée dans l'ensemble de la communauté autochtone de l'Alberta. Le programme accorde la priorité à des personnes qui n'ont pas eu la chance d'accéder à une éducation de qualité parce qu'elles ont grandi dans une région éloignée ou dans un milieu dysfonctionnel.

En Nouvelle-Écosse, le Programme d'emplois d'êté pour les étudiants des minorités visibles de la GRC permet d'offrir des emplois d'une durée de 12 semaines à de jeunes Afro-Canadiens. Les candidats reçoivent de la formation et sont mis en contact avec divers aspects du système de justice pénale. Le programme permet ainsi aux jeunes de vivre une expérience enrichissante, de se préparer à la vie active, de mieux connaître diverses possibilités de carrière et de développer une attitude positive à l'égard du système de justice pénal. Le programme a permis d'embaucher 22 étudiants cette année.

Dans le cadre de sa participation au Programme de stages fédéraux, le bureau du nord de Toronto de Revenu Canada a embauché trois jeunes stagiaires. Le programme offre des occasions de perfectionnement aux étudiants afrocanadiens s'intéressant au domaine de la comptabilité. À Hamilton, 50 pour cent des stagiaires qui ont participé au programme étaient des membres des minorités visibles.

La Société du crédit agricole (SCA) a fait appel à l'aide de groupes communautaires pour offrir des possibilités sur le marché du travail. En collaboration avec des organisations comme la Immigrant Association of Saskatchewan et The Adult Learning Centre, la SCA a offert des placements professionnels à de jeunes a offert des placements professionnels à de jeunes Autochtones et à de nouveaux immigrants de l'Europe de l'Est et de l'Afrique du Sud. Ces atagiaires ont passsé de l'Est et de l'Afrique du Sud. Ces atagiaires ont passsé de l'Est et de l'Afrique du Sud. Ces atagiaires ont passsé de l'Est et de l'Afrique du Sud. Ces atagiaires ont passsé de l'ainformation du siège social de la SCA à Regina.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation de DRHC a travaillé de concert avec les provinces, les territoires et les organismes d'alphabétisation dans le but d'offrir des programmes d'alphabétisation à des clientèles ayant été marginalisées au plan de l'apprentissage. De plus, le Ministère a mené une étude nationale sur les diverses approches des Canadiens en matière de planification de l'éducation. À partir de données recueillies auprès de de l'éducation. À partir de données recueillies auprès de culturels, sociaux et financiers utilisés par les parents pour permettre à leurs enfants d'accéder aux études pour permettre à leurs enfants d'accéder aux études

Des opportunités pour les professionnels de demain

Les jeunes ont été l'objet de nombreuses initiatives fédérales. Dans le cadre du programme Jeunesse Canada au travail de DRHC, Parcs Canada a permis à des jeunes issus des minorités d'obtenir des emplois dans des parcs et des lieux historiques un peu partout au pays. À titre d'exemple, des étudiants micmacs ont été embauchés pour mettre en valeur l'interprétation de thèmes pour mettre en valeur l'interprétation de thèmes autochtones dans des parcs et des lieux historiques de l'île-du-Prince-Édouard.

Jeunesse Canada au travail offre à des jeunes de différentes régions et d'origines ethniques diverses une occasion de travailler et de vivre ensemble, et de développer ainsi la sensibilisation aux cultures et le respect mutuel. Le programme Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine a permis à Patrimoine canadien d'offrir à des jeunes, y compris des minorités visibles, partout au pays, des emplois d'été dans leur domaine d'études dans des musées, des archives, des bibliothèques et des organisations vouées à la promotion du patrimoine.

Resources naturelles Canada (NRCan) a publié et distribué une trousse de recrutement à l'intention des Autochtones qui a notamment permis à 37 étudiants autochtones d'occuper des emplois d'été au sein du Service canadien des forêts. Plusieurs de ces étudiants ont continué à y travailler à temps partiel durant l'année scolaire. Les programmes aux jeunes hutochtones et les programmes connexes offerts par la Gendarmerie royale du Canada ont connu un succès soutenu. Parmi les emplois offerts dans le cadre de ces soutenu. Parmi les emplois offerts dans le cadre de ces occupés par des jeunes appartenant à une minorité visible et des jeunes Autochtones.

TARRETT

DIVERSITÉ

Accessibilité de l'information

Développement des ressources humaines Canada (DRHC), par exemple, déploie des efforts pour assurer que tous les membres de la société canadienne ont accès aux programmes relatifs au marché du travail et à l'aide dont ils ont besoin pour trouver un emploi et le conserver. Le Ministère a ainsi mis en place un service un national d'information sur l'emploi offrant des renseignements aur les professions, les carrières et le marché du travail. Ce service polyvalent permet d'assaurer que tous ont accès à l'information dont ils ont besoin pour trouver un emploi et le conserver. Les instruments d'information de DRHC comprennent le guichet emplois, le service de placement électronique, ProjetEmploi, Destinations Travail, un site Web d'information sur le marché du travail, un bureau de ressources humaines pour les employeurs, le Centre de ressources pour les conseillers, et Première source.

La direction des Initiatives jeunesse de DRHC établit des objectifs en vue d'assurer que tous les jeunes ont la possibilité de participer pleinement à ses programmes. Le programme recueille des données afin de déterminer et de localiser la participation des membres des minorités visibles aux divers projets. En 1998, une étude portant sur les initiatives Jeunes stagiaires Canada et Service jeunesse Canada a permis d'obtenir un aperçu de l'efficacité de ces projets pour tous les participants, y compris les membres des minorités visibles, les jeunes ayant une incapacité et la jeunesse autochtone.

Le Bureau des relations avec les Autochtones appuie les organisations et les responsables autochtones en vertu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). La SDRHA est une initiative quinquennale qui vise à développer des programmes d'aide à l'adaptation au marché du travail et à offrir partenaires des ententes de développement des ressources humaines autochtones. Les partenaires des ententes de développement des ressources humaines autochtones élaborent et mettent en œuvre un système d'aide au marché du travail destinés à leurs collectivités respectives. Plusieurs de ces projets sont offerts dans les langues autochtones et selon une approche respectueuse des particularités culturelles. Ces méthodes tiennent compte d'aspects tels que les croyances approches polistiques, les approches holistiques, les approches du cercle d'influences et d'autres approches autochtones « traditionnelles ».

Également, DRHC a mis à profit des outils et des projets de perfectionnement professionnel en place pour élaborer, de concert avec des conseils sectoriels, des initiatives sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de chacun des secteurs. Ces efforts ont porté sur des aspects tels que la planification de carrière, la sensibilisation du public aux activités du secteur, l'impact de la technologie sur le secteur, et l'information pertinente relative au marché du travail et au perfectionnement des compétences.

Participation au marché du travail

Tous les Canadiens et les Canadiennes doivent avoir la possibilité de participer pleinement à la croissance économique remarquable du Canada. En 1998-1999, les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont adopté des mesures positives et d'assurer à tous la possibilité de d'assurer à tous la possibilité de participer au marché du travail et d'obtenir de l'avancement conformément à leurs de l'avancement conformément à leurs aptitudes et à leur volonté.

Dans beaucoup de cas, les initiatives fédérales visaient des groupes et des personnes traditionnellement défavorisées au plan de l'accès au marché du travail et des possibilités d'avancement professionnel.

Toutefois, des obstacles existent encore.



La Fondation canadienne des relations raciales a enrichi sa collection de ressources antiracistes composée de livres, d'articles, de rapports, de vidéos et autres documents. Elle a réalisé deux nouvelles bibliographies sur des sujets liés au racisme et en prépare plusieurs autres sur différents aspects de cette question. La Fondation a créé un bulletin d'information trimestriel, le Bulletin des relations raciales, d'information trimestriel, le Bulletin des ses activités.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a également produit des publications sous forme de guides touchant divers aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail tels que l'ergonomie et la violence en milieu de travail. L'ergonomie au bureau est disponible en portugais, et le Guide sécurité des services alimentaires, en coréen. Éventuellement, les guides publiés par le Centre seront également disponibles en version espagnole.

qui utilise abondamment les compétences multilingues de ses employés—dont plus de 20 pour cent parlent une langue autre que le français ou l'anglais –, a publié sa fiche de renseignements en 20 langues et son dépliant pour les clients, en cinq langues. Pour sa part, le Conseil des arts du Canada a traduit son document d'information Pour présenter une demande au Conseil des arts du Canada en mandarin, en espagnol, en punjabi et en inuktitut.

Le Guide alimentaire canadien pour manger sainement, publié par Santé Canada, est maintenant offert dans publié par Santé Canada, est maintenant offert dans publié par Santé Canada, est maintenant offert dans publis d'une dizaine de langues différentes. De plus, le Ministère a traduit bon nombre de documents d'information sur le son rôle de parent au Canada, une autre brochure de Santé le même sujet produite en Ontario est offerte elle aussi en 12 langues, y compris le punjabi, le cantonais et le can 12 langues. Et une brochure sur en 12 langues, y compris le punjabi, le cantonais et le somalien. La SCHL a elle aussi publié des documents d'information destinés aus groupes ethniques. Son nouveau Guide de l'habitation canadienne à l'intention ou l'achat d'une résidence, et indique comment accèder ou l'achat d'une résidence, et indique comment accèder à l'aide et aux services gouvernementaux.

a continué à recueillir des données servant à élaborer des programmes et des politiques répondant aux besoins des entreprises autochtones.

En 1998-1999, la SCHL a en outre rendu la formation linguistique interne plus accessible à ses employés en transcrivant les cours sur CD-ROM. Cette approche aide les employés à maintenir et à améliorer leur capacité de transiger avec des clients dans des langues comme l'espagnol, le chinois, le japonais, le russe, l'allemand et l'italien.

La Commission de la fonction publique et ses bureaux régionaux ont poursuivi leurs efforts visant à recruter des travailleurs et des travailleuses qui puissent communiquer avec les clients dans des langues diverses, telles le hindi, le punjabi et le persan. De même, Agriculture et Agroalimentaire Canada a continué de faire appel aux connaissances linguistiques de ses employés afin de mieux servir sa clientèle.

La Société pour l'expansion des exportations (SEE) demande à tous ses employés s'ils connaissent d'autres langues et s'ils désirent les utiliser lorsqu'ils communiquent avec des clients. C'est ainsi que le personnel de autres que le français et l'anglais. L'organisme a en outre institué un programme d'aide financière aux employés qui désirent suivre des cours de langues autres que les langues officielles.

Le Service correctionnel du Canada a publié six volumes d'un répertoire des associations ethnoculturelles et des membres du personnel qui parlent d'autres langues. Le répertoire décrit les divers programmes et services qui sont offerts aux détenus. Cinq de ces volumes sont offerts au public sur l'Internet.

Documentation multilingue

Pour améliorer la qualité des services fédéraux, d'autres ministères ont fait davantage que de répertorier et de mettre à profit les connaissances linguistiques de leurs employés. Plusieurs ministères et organismes ont publicisé leurs services dans plusieurs langues, Par exemple, en 1998-1999, la Corporation commerciale canadienne (CCC),

> de différentes langues par ses employés. Il en est de même du ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest et de la Commission canadienne du blé, qui tient maintenant un relevé des connaissances linguistiques de ses employés. Santé Canada offre à son personnel des cours d'espagnol pour favoriser la compréhension des langues utilisées par des personnes originaires d'Amérique du Sud et d'Amérique du Nord.

> madarin et en cantonais. pied un centre de renseignements téléphoniques en Pacifique, la Division de la mise en marché a mis sur sont disponibles en inuktitut et en cri. Et sur la côte du inuktitut, et les dépliants publicitaires sur les services Nord, les agents de Postes Canada offrent le service en régions où cette langue est d'usage courant. Dans le Grand Au Manitoba, le service est offert en allemand dans les 90 pour cent de ses activités dans les langues chinoises. qui affiche et publie des annonces en chinois, mène de poste Aberdeen de Richmond (Colombie-Britannique), Nunavut. Et en ce qui concerne Postes Canada, le bureau autochtones, par exemple en inuktitut au territoire du Commission y publie ses offres d'emploi en langues Pour répondre aux besoins des Canadiens du Nord, la telles que le hindi, le punjabi, le konkani ou le persan. CFP font appel à des employés qui parlent des langues arrive fréquemment que les bureaux régionaux de la améliorer la qualité du service au public. Par exemple, il aux connaissances linguistiques de leurs employés pour Société canadienne des postes font régulièrement appel La Commission de la fonction publique (CFP) et la

Plusieurs ministères ont entrepris des activités mieux ciblées pour mettre à profit les cultures et les langues d'origines des employés. Par exemple, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) s'efforce de renseigner ses clients dans leur langue matternelle. Dans une région comptant une importante population d'origine chinoise, la SCHL tient des séances d'information en mandarin et en cantonais. De plus, le programme Entreprise autochtone Canada de la Société



déployé des efforts pour offrir leurs services dans diverses langues d'origine. Dans plusieurs cas, ces progrès ont été accomplis grâce à la bonne volonté des employés et des employeurs et, dans d'autres cas, grâce à un effort concerté du ministère à l'échelle nationale.

Par exemple, la GRC, qui tient une base de données aux fins de l'équité en matière d'emploi, maintient également un répertoire national des connaissances linguistiques de tout son personnel. Ce répertoire, qui est régulièrement mis à jour, est accessible à tous les membres du personnel en service, selon les besoins. De plus, les détachements de la GRC dont le personnel ne dispose pas des connaissances linguistiques requises tiennent une liste de personnes-ressources et d'associations communautaires disposées à fournir des services d'interprétation linguistique et interculturelle.

d'activités axées sur la compréhension interculturelle. personnes-ressources pour la préparation et la tenue données permettra éventuellement de repérer des les connaissances linguistiques. En outre, cette base de d'instruction et les compétences de ses employés, y compris en vue d'établir une base de données sur le niveau général du Canada, qui a mis sur pied un projet-pilote employés, ou encore comme le ministère du Solliciteur des origines ethniques, culturelles et linguistiques de ses la Société du Port de Halisax, qui a créé un répertoire employés. D'autres organismes font de même, comme des données sur les connaissances linguistiques de ses des nombreux organismes fédéraux qui rassemblent et le Musée national de l'aviation, est également un de la technologie, ainsi que le Musée de l'agriculture nologie, qui comprend le Musée national des sciences et La Société du Musée national des sciences et de la tech-

La Banque de développement du Canada, qui compte de nombreux employés parlant d'autres langues que le français ou l'anglais, encourage ceux-ci à participer à chacune des étapes du développement des entreprises, ce qui facilite, et pour la Banque et pour ses clients, le processus de traitement des dossiers. Comme plusieurs autres organismes et ministères fédéraux, le Conseil autres organismes et ministères fédéraux, le Conseil canadien des normes encourage lui aussi l'utilisation

La Gendarmerie royale du Canada a continué de prendre des mesures d'envergure pour améliorer ses services. Sur les 700 détachements qu'elle compte, environ 400 travaillent de concert avec des groupes consultatifs afin de cerner et de résoudre des problèmes courants liés aux relations entre la police et la collectivité. Dans les petites localités, les membres de la Gendarmerie collaborent étroitement aux activités sociales et collaborent étroitement aux activités sociales et culturelles et à la vie des collectivités.

Un ministère au moins a tenu des activités d'aide aux collectivités multiculturelles à l'extérieur des frontières du Canada. Dans le cadre de son Programme d'orientation dansda. Dans le cadre de son Programme d'orientation à l'étranger, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a en effet tenu des séances d'information dans plusieurs savoir à quoi s'attendre à leur arrivée au Canada. CIC produit également une variété de publications pour aider produit également une variété de publications pour aider les nouveaux arrivants à mieux connaître le Canada et les services fédéraux qui leur sont offerts. Le Canada et les nouveaux arrivants, par exemple, décrit le Canada et explique le mode de vie des Canadiens aux nouveaux arrivants.

En 1998-1999, l'Office national du film s'est donné une série d'objectifs visant à donner à des cinéastes d'origines diverses un meilleur accès à ses compétences et à ses services. Entre autres initiatives, l'ONF:

- a dressé un répertoire des cinéastes issus des minorités visibles:
- broduction;

 a abboté un sontien technidae à ceux-ci tont en leur
- a aidé les candidats reçus à réaliser des films documentaires de qualité.

L'ONF a en outre effectué une étude concernant ses clientèles autochtones afin de déterminer des moyens d'améliorer les services qui leur sont offerts.

Des services dans plusieurs langues

La diversité est une caractéristique fondamentale de la société canadienne. La diversité croissante du pays implique un besoin de plus en plus grand de dispenser les services fédéraux dans d'autres langues que le français et l'anglais. Mais justement, c'est la diversité elle-même qui offre la solution à cette demande croissante. En 1998-1999, les ministères et les organismes gouvernementaux ont

DIVERSITE

11=08077

douanes sur les minorités visibles comprenaient des discussions avec des groupes de voyageurs faisant partie de minorités visibles.

En Nouvelle-Écosse, les Services frontaliers des douanes de Revenu Canada ont offert aux organisations multiculturelles des séances d'information sur les services douaniers. En collaboration avec la Metropolitan Immigrant Settlement Association, le bureau régional de l'Atlantique offre un programme d'extension pour les entrepreneurs immigrants qui ont besoin d'aide ou de conseils en matière d'importations et d'exportations. Dans la région du Pacifique, des séminaires sur la petite entreprise ont été offerts en mandarin et en cantonais.

ethniques d'exprimer leurs points de vue. membres du public et de permettre aux divers groupes du citoyen afin d'expliquer le rôle et les droits des offerts au besoin. L'Agence a en outre produit un guide Des services de traduction simultanée sont également d'évaluation environnementale dans leur propre langue. autochtones la possibilité de participer aux processus environnementale offre aux membres des collectivités de la Commission. L'Agence canadienne d'évaluation autochtones de mieux comprendre le fonctionnement avec les cultures autochtones et aux collectivités au personnel de la Commission de se familiariser davantage avantageuses pour tout le monde puisqu'elles permettent audiences de la Commission. Ces consultations sont aux détenus autochtones dans le cadre du processus des de déterminer le type d'aide qui pourrait être apportée des consultations auprès des collectivités autochtones afin la Commission des libérations conditionnelles ont tenu Au cours de l'année, trois des cinq bureaux régionaux de

Santé Canada a également pris des mesures en vue d'améliorer l'accessibilité de ses services pour les communautés autochtones. Dans la région du Pacifique, le Ministère a établi un partenariat avec le Comité des chefs du Sommet des Premières nations dans le but de constituer un répertoire de candidats autochtones pour le programme de formation de moniteurs destinés aux autochtones. Ce programme de formation d'une semaine aborde les besoins des Premières nations et des Inuit cen fournissant des moyens et des outils de gestion à ces collectivités.

l'immigration dans les grandes villes. Ce réseau, offrant des liens vers des sites connexes partout dans le monde, constitue un point d'accès idéal pour quiconque s'intéresse à l'immigration et à la diversité dans les grandes villes du monde. Le Ministère a également inauguré en 1998-1999 le site Web Citzine, qui s'adresse à la jeunesse et offre des renseignements sur des Canadiens célèbres, sur l'histoire, le patrimoine, la géographie, les questions d'actualité et les personnalités.

Canada durant la Seconde Guerre mondiale. ayant trait au traitement subi par divers groupes au nationales offre maintenant l'accès à des documents de l'entre-deux-guerres. De plus, le site Web des Archives gration et des placements au Canada durant la période source d'information unique pour l'étude de l'immiconsultés par le public. Ces documents constituent une peuvent maintenant, à quelques restrictions près, être taire du Séquestre des biens ennemis. Ces documents ont analysé 800 dossiers d'archives du fonds documenles archives. En 1998, par exemple, les Archives nationales l'information sur les dossiers historiques détenus dans Web. ArchiviaNet permet aux Canadiens d'obtenir de un outil de recherche informatisé, accessible sur leur site Archives nationales du Canada ont réalisé ArchiviaNet, tenir des liens avec les collectivités ethnoculturelles, les Dans le cadre des efforts déployés pour établir et main-

Consultation et concertation

Dans les ministères et organismes fédéraux, les décisions visant à améliorer l'accessibilité des services n'ont pas été prises unilatéralement. Revenu Canada, entre autres, a consulté des organisations et des particuliers afin d'améliorer l'accès à ses services. Grâce à son programme de bénévolat communautaire pour la préparation des déclarations d'impôt sur le revenu, le Ministère a aidé des familles à faible revenu à produire leurs déclarations d'impôt sant le revenu à produire leurs déclarations d'impôt sant avoir à déboutset un sou. Afin de mieux comprendre les perceptions des particuliers et des com-



Utilisation accrue de la technologie

D'autres ministères et organismes ont, au cours de l'année, amélioré l'accès à l'information offerte par les canaux de communication électroniques en place. À titre d'exemple, on trouve maintenant sur le site Web de la hondation canadienne des relations raciales une base de données sur les ministères et les organisations qui offrent des ressources et des programmes pour combattre le racisme. Le site, qui offre des liens vers plus de 250 autres sites Web, continuera à être enrichi. Par ailleurs, l'Agence canadienne d'inspection des aliments a ajouté sur son site canadienne d'inspection des aliments au la biotechnologie en espagnol et en portugais.

Pour promouvoir et améliorer l'accès aux services du gouvernement, Patrimoine canadien a inauguré l'année dernière à Winnipeg sa première Place du Canada. Grâce à des CD-ROM, à un système de projection multimédia informatisé et à une connexion Internet ultra-rapide, la Place du Canada permet aux visiteurs d'accéder à d'innombrables sources de renseignements sur le Canada.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est déjà accessible par téléphone, par télécopieur et par courriel, a établi sur son site Web un service de renseignements gratuit sur la santé et la sécurité au travail, appelé Réponses SST. Le service touche une foule de sujets liés à la santé et à la sécurité au travail. Présenté sous forme de questions et réponses, le module a été conçu en fonction des questions les plus fréquemment et été conçu en fonction des questions les plus fréquemment posées à son service de renseignements. Le site a enregistré plus de 68 000 visites en 1998-1999. Avec la collaboration de DRHC et de plusieurs administrations provinciales, le cCHST a élaboré un site Web appelé CANOSH, qui décrit les renseignements et les ressources disponibles à travers tout le pays.

Citoyenneté et Immigration Canada a mis sur pied un réseau de sites Web primé offrant toute l'information produite dans le cadre du projet Metropolis, une initiative internationale visant l'étude des répercussions de

et les programmes du Ministère. réactions des groupes multiculturels vis-à-vis les politiques et l'analyse des médias ethniques-afin de connaître les de travail interministériels, les réseaux communautaires organisations communautaires, les sondages, les groupes traditionnels—tels que les groupes de discussion, les Industrie Canada a continué d'utiliser des moyens à une grande diversité de groupes. En même temps, rendra les services fédéraux plus facilement accessibles infrastructure nationale d'accessibilité à l'Internet, qui communautaire. Ces programmes visent la création d'une Premières nations sur Rescol et du Programme d'accès ou sous-représentées. Il s'agit des projets Rescol, divers programmes et services aux collectivités éloignées des jalons importants pour améliorer l'accessibilité de Au cours de l'année dernière, Industrie Canada a posé

Industrie Canada, DRHC et Elections Canada ne sont pas les seules organisations à mettre les technologies informatiques à profit pour améliorer l'accès aux services gouvernementaux. Un grand nombre de ministères et organismes fédéraux ont utilisé des sites Web et des outils connexes pour rejoindre le public en 1998-1999.

L'Office Canada-Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers, par exemple, a entrepris l'élaboration d'un site Web destiné à la collectivité autochtone de la région. Lorsque le site sera en place, c'est un groupe d'entreprises autochtones qui en assurera la gestion et le développement. Par ailleurs, la Société canadienne d'hypothèques et de logsement (SCHL) a eu recours à un vaste éventail d'outils logement (aciliter l'accès à ses programmes :

- La SCHL a évalué la situation et les besoins de nombreux groupes culturels en matière de logement en vue de mettre au point des politiques et des programmes répondant à ces besoins. Par exemple, la Société effectue des études sur les sans-abris et l'accès au logement parmi les populations autochtones dans le but de répondre aux besoins de ces populations.
- Grâce au programme Entreprise autochtone Canada, la SCHL a continué de recueillir des données servant à concevoir des politiques et des programmes qui tiennent compte des besoins des entreprises autochtones.

DIAFKSIIE

10-18-17

DIAERSILĘ

Un pas vers le progrès

Élections Canada a été un des nombreux organismes qui ont déployé des efforts au cours de l'année pour améliorer l'accès à leurs services. Travaillant en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, Élections Canada a rendu l'exercice du droit de vote plus facile pour renseignements utiles sur les nouveaux électeurs, tels que leur date de nationale les naissance, leur adresse et leur sexe. Pour pouvoir voter, les nouveaux citoyens doivent être inscrits sur la liste électorale utilisée dans les citoyens doivent être inscrits sur la liste électorale utilisée dans les bureaux de scrutin. Grâce à cette initiative, 100 000 nouveaux citoyens et nouvelles citoyenres ont, depuis deux ans, autorisé l'ajout de ces renseignements à la liste électorale.

Pour les régions où la composition de la population le justifiait, Élections Canada a publié les renseignements électoraux dans d'autres langues que les langues officielles. L'organisme a également prévu rencontrer des associations représentant les 20 langues non officielles les plus utilisées au Canada afin de mettre au point des produits d'information et de communication efficaces pour les prochaines élections fédérales. Élections Canada évalue l'efficacité de ses politiques et programmes après les élections générales et complémentaires. À la suite des dernières élections, par exemple, 45 recommandations ont été intégrées aux stratégies de communidation qui seront mises en œuvre lors des prochaines élections.

complémentaires tels que les bibliothèques des ministères et les médias ainsi que dans des points de distribution d'information électroniques, dans des publications imprimées, dans dans les Infocentres de DRHC, sur l'Internet, dans des stands pour les conseillers et Première source. Ces services sont accessibles ressources humaines pour les employeurs, le Centre de ressources électronique, ProjetEmploi, Destinations Travail, un bureau de marché du travail, un guichet emplois, un service de placement d'information comprennent un site Web d'information sur le les carrières et l'information sur le marché du travail. Les instruments de services d'emploi pour produire des données sur les professions, concert avec des organisations communautaires et des fournisseurs l'échelle locale ou régionale. De plus, le Ministère travaille de accompagnent des produits d'information semblables s'appliquant à élabore et distruse des produits d'information à l'échelle nationale, qui professions, les milieux de travail et le marché du travail. DRHC facilement à des renseignements précis et opportuns sur les Service d'information sur le marché du travail permet d'accéder facilement accessibles pour les Canadiens et les Canadiennes. Le (DRHC) a rendu ses ressources en matière d'information plus En 1998-1999, Développement des ressources humaines Canada

organismes du gouvernement, des centres de documentation et des

établissements scolaires.

Laccès aux services du gouvernement fédéral

La société canadienne change, et les attentes de ses citoyens et citoyennes également, comme on le constate en particulier au chapitre des services et des produits offerts par le gouvernement fédéral. De nos jours, les Canadiens, individuellement et comme collectivité, considèrent qu'une fonction publique représentative de la collectivité qu'elle sert doit comprendre et satisfaire leurs besoins.

D'année en année, les ministères et les organismes mettent au point des solutions organismes mettent au point des solutions innovatrices pour améliorer l'accès du public de plus en plus recours à des moyens de communication électroniques tels que l'Internet, des sites Web et des centres de services automatisés. Mais en 1998-1999, il a été reconnu qu'un personnel informé et motivé et une collaboration soutenue et motivé et une collaboration soutenue entre les ministères restent les meilleurs ingrédients pour assurer aux Canadiens ingrédients pour assurer aux Canadiens un accès exceptionnel et efficace aux un accès exceptionnel et efficace aux services du gouvernement fédéral.



maintenant à l'étape de la mise en œuvre. Le modèle a été présenté à la Troisième Conférence internationale sur le projet Metropolis, tenue en Israël en 1998, et fera l'objet d'un atelier à la Quatrième Conférence qui se tiendra à Washington. Le projet Metropolis dans son ensemble englobe plus de 200 projets de recherche en cours, dont la plupart ont une incidence sur les politiques, les pratiques et les programmes dans le domaine du multiculturalisme.

Une diversité de pratiques exemplaires

Des pratiques exemplaires ont également pris forme dans d'autres ministères. L'Agence spatiale canadienne, par exemple, a organisé un concours national pour la région du Grand Nord. Les gagnants, une famille d'Iqaluit, dans les Territoires du Nord-Ouest, ont assisté au départ dans l'espace de l'astronaute Julie Payette.

Par ailleurs, grâce à une initiative du Conseil des arts du Canada, la diversité culturelle est devenue de plus en plus présente, au cours de la dernière année, dans les arts du spectacle, au Canada comme sur la scène internationale. Le projet des Minispectacles des musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples a permis d'offrir de nouveaux débouchés et des possibilités de tournées à des artistes de diverses origines culturelles. Ce projet a des artistes de diverses origines culturelles. Ce projet a des artistes de diverses origines culturelles. Ce projet a monde, la riche diversité culturelle de talleurs dans le grande, la riche diversité culturelle de talleuts dans le grands centres que dans les circuits artistiques des grands centres que dans les foires et les festivals locaux des régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés recontact avec le Conseil des arts grâce à cette initiative.

Dans les Forces canadiennes, la diversité a été l'objet d'un colloque de trois jours qui s'est tenu à Ottawa. Sous le thème Au-delà de l'intégration des sexes—Réaliser la diversité dans les Forces canadiennes, ce colloque a réuni un certain nombre d'experts dans le but d'élaborer un programme de cours concernant la diversité dans les Forces canadiennes. La représentation de la diversité, l'inatauration d'un milieu de travail favorable et le perfectionnement professionnel ont été les trois sujets abordés à la conférence. Déjà, plusieurs des recommandations à la conférence. Déjà, plusieurs des recommandations d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes.

Aider les établissements universitaires à mener des recherches sur tous les aspects de la politique publique, et en particulier sur l'immigration, la vie dans les grandes villes et les maillages urbains.

Canada et Condition féminine Canada. recherches en sciences humaines du Canada, Statistique Service correctionnel Canada, Santé Canada, le Conseil de Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, ment, Développement des ressources humaines Canada, à savoir : la Société canadienne d'hypothèques et de logeprivé, ainsi que neuf ministères et organismes fédéraux, lissements universitaires et des organisations du secteur représentants des trois ordres de gouvernement, des étabregroupent des organisations non gouvernementales, des États-Unis. Les partenaires canadiens du projet Metropolis la Norvège, de la Suède, de la Suisse, du Royaume-Uni et des d'Israël, de l'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de l'Argentine, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, publiques et des établissements privés du Canada, de Les partenaires du projet Metropolis sont des institutions

L'infrastructure universitaire de la participation canadienne au projet se compose de centres d'excellence établis à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, en partenariat avec les grandes universités.

et Genève. Birmingham, Haifa, Tel Aviv, Sydney, Amsterdam, Tokyo ont été entreprises dans les villes de Miami, Londres, A l'échelle internationale, des recherches semblables ont été menées à Vancouver, Toronto, Montréal et Ottawa. processus politique municipal. Au Canada, ces études sur la participation des communautés minoritaires au par les conseils. De même, d'autres projets se sont penchés communautés et à leur faciliter l'accès aux activités menées ont incité les conseils scolaires à se rapprocher de ces Calgary, à Vancouver et à Toronto. Les projets en question munautés ethnoculturelles dans les conseils scolaires à qui a trait à la participation des membres des diverses comété fructueuse. De nombreux projets ont été réalisés en ce collaboration entre cueilleurs et utilisateurs de données a gouvernement et d'organisations communautaires. Cette Canada, de chercheurs, de représentants des trois ordres de national des données statistiques composé de Statistique En 1998-1999, Metropolis a entraîné la création d'un comité

Dans le cadre du projet Metropolis, un groupe de chercheurs universitaires dirigé par le professeur Richard Bourhis de l'Université de Montréal a mis au point un instrument de mesure afin de répondre aux besoins exprimés par les décideurs de divers ministères fédéraux. Cet instrument de mesure, qui a été mis à l'essai en anglais et en français, est

STATUSTE

2 Un projet-pilote de formation à l'intention des Autochtones, qui offre des cours gratuitement dans le domaine de l'approvisionnement.

3 Un projet-pilote d'aide temporaire en vertu duquel le Ministère détache du personnel auprès d'entreprises et de groupes autochtones pour une période d'une à trois semaines.

À Environnement Canada, on a réalisé un sondage d'opinion publique auprès des Canadiens vivant au nord du 60e parallèle. Ce sondage a permis d'évaluer la connaissance et le niveau de satisfaction à l'égard des services dispensés par initiatives météorologiques et environnementaux. Cette initiatives météorologiques et environnementaux. Cette autres habitants du Grand Nord contribuent à orienter les services météorologiques du Ministère. Les données les services météorologiques du Ministère. Les données du sondage offrent une source de renseignements indispensable à cet égard.

À Revenu Canada, un projet visant à améliorer la qualité des services auprès d'une communauté ethnoculturelle figure également au rang des pratiques exemplaires. Le Ministère a en effet établi une Unité de services à la clientèle asiatique des douanes pour assurer que les services du Ministère sont dispensés de façon efficace et efficiente aux membres de la collectivité canadienne originaires de la région Asie-Pacifique. De plus, un forum public aur les services douaniers organisé par Revenu Canada a été à l'origine de la création d'un Comité consultatif asiatique sur les douanes. Le comité est consultatif asiatique qui participent bénévolement aux activités du comité afin qui participent bénévolement aux activités du comité afin d'améliorer les services frontaliers des douanes.

Évaluation du projet Metropolis

Parmi les pratiques exemplaires de l'année, il en existe au moins une qui s'est déjà distinguée par le passé. Le projet Metropolis, une initiative d'envergure internationale que l'immigration internationale a des répercussions importantes dans les grandes villes. Le projet Metropolis a trois grands objectifs:

- Fournir aux décideurs une solide base de renseignements servant à orienter les politiques publiques, et ainsi intégrer de façon plus systématique la recherche au processus d'élaboration des politiques.
- Repérer, à l'échelle planéfaire, les solutions gagnantes face aux défis que pose la présence massive des immigrants dans les grands centres urbains.

Planification et prestation adaptées des services

A Cole Harbour, en Nouvelle-Écosse, la Gendarmerie royale du Canada s'est attaqué au problème du racisme en mettant sur pied un programme de services de police communautaires ayant pour but d'atténuer les tensions raciales et de développer la confiance entre la police et la communauté noire. Le programme compte maintenant six agents de la paix en plus d'un poste d'agent de liaison nauté afro-canadienne. Ce programme a contribué à nauté afro-canadienne. Ce programme a contribué à réduire les tensions raciales et à consolider la confiance mutuelle dans la région de Cole Harbour.

La GRC collabore par ailleurs à un projet quinquennal dans le but d'aider les communautés autochtones à réhabiliter un système de justice administré par les communautés. Le projet, auquel participe aussi le ministère de la Justice, permet de développer des moyens pour aider les Premières nations, les Métis et les Inuit à prendre en charge l'administration de la justice.

D'autres ministères et organismes fédéraux ont également signalé des projets intéressants pour répondre aux besoins spécifiques des Canadiens autochtones. Elections Canada, entre autres, a mis sur pied un groupe de travail pour évaluer son programme de communications destiné aux électeurs des collectivités autochtones, et pour cerner les problèmes liés à leur participation aux élections fédérales. Ce programme a été lancé en 1996 dans le cadre d'une stratégie nationale visant à améliorer les communications du Bureau du Directeur général des communications du Bureau du Directeur général des élections auprès des peuples autochtones.

Dans le cadre de son Programme de formation pour Autochtones, **Travaux publics et Services gouvernemen-taux Canada** dispense à des jeunes Autochtones et à des organisations autochtones de tout le pays une formation indispensable dans le domaine de la gestion des approvisionnements. Ce programme se divise en trois volets:

Un projet-pilote de stages pratiques pour Autochtones qui donne à des entreprises et à des organisations autochtones des mandats de six mois renouvelables pour leur permettre de se familiariser avec les activités a' approvisionnement du ministère.



autochtone. Ces films ont pour titres: Okimah, Deep Inside Clint Star, Gift of the Grandfathers, Silent Tears et Singing our Stories. Six autres productions seront complétées en l'an 2000. Au cours de ses trois années d'existence, le Programme de cinéma autochtone a permis d'entreprendre la production de 21 films. Et dans la dernière année seulement, le programme a apporté un soutien à 33 projets de formation et de stages destinés aux jeunes Autochtones.

Téléfilm Canada, société d'État ayant pour mission de développer et de promouvoir l'industrie canadienne de la télévision et du multimédia, a établi l'année dernière un comité responsable du multiculturalisme. Le comité examinera les efforts déployés par la société en matière de multiculturalisme de façon à s'assurer qu'elle reste sensible à ces questions dans ses diverses activités.

Le ministère du Patrimoine canadien, pour sa part, mettra les médias à profit pour tenir le gouvernement fédéral informé de l'incidence de ses politiques et de ses programmes sur les communautés ethnoculturelles du Canada. Le programme d'analyse de la presse ethnoculturelle publités dans une vingtaine de langues différentes. Ce nouveau programme permettra également de mieux comprendre les difficultés des résidents de certaines comprendre les difficultés des résidents de certaines comprendre les difficultés des résidents de certaines collectivités choisies, en particulier celles où les médias collectivités choisies, en particulier celles où les médias

Bakopanos en grec, et Mme Maria Minna en italien. M. Raymond Chan s'exprime en cantonais, Mm Eleni message d'intérêt public de 30 secondes. Dans ces messages, langue d'origine, des interviews enregistrées en vue d'un fédéraux ont prêté leur concours en donnant, dans leur du Canada. Dans le cadre de la campagne, trois députés utilisent d'autres langues que les deux langues officielles en premier lieu aux Canadiens et aux Canadiennes qui isations non gouvernementales, la campagne s'adresse en collaboration avec des médias ethniques et des organmunautés ethniques et des minorités visibles. Entreprise Ministère a été principalement menée auprès des com-La campagne de prévention de la violence familiale du prévention en matière de violence en milieu familial. rôle de premier plan concernant la sensibilisation et la En outre, le ministère du Patrimoine canadien a joué un

des femmes face au système de santé. Les projets suivantes face au système de santé. Les projets suivantes, qui étaient en activité ou ont été menés à terme cette année, concernaient les besoins sanitaires des femmes immigrantes ou réfugiées :

Obstacles aux soins de santé pour les immigrantes des la production de 21 films. Et de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstacles de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstacles formes à apporté de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstacles formes que que de site de site et de site et de site et de site et des des la contracte de site et de site et

Obstractives visibles a pour but d'évaluer les obstracles de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstracles rélations perçus auxquels font face les femmes d'origine vietnamienne, latino-américaine et africaine participent à cette étude.

méthodes de prestation des services de santé et le vécu

- Corps torturés, âmes brisées s'intéresse au rétablissement psychologique des femmes réfugiées ayant été victimes de violence organisée.
- À l'écoute des femmes latino-américaines vise à combler le manque d'information concernant la santé et le mieux-être des femmes latinoaméricaines, parmi lesquelles plusieurs ont dû fuir la brutalité et les assassinats politiques.

Sport Canada, qui relève de Patrimoine canadien, a coprésidé et soutenu le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport. Le regroupement, qui réunit plus de 40 organisations sportives et administrations gouvernementales, a publié un guide et établi un site Web guivernementales, a publié un guide et établi un site Web à l'intention des associations et des clubs sportifs pour endiguer le harcèlement et l'abus. Le guide En parler!... Agir maintenant! leur offre des conseils et leur propose des moyens pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement verbal à connotation raciste. Le guide est offert gratuitement au grand public sur Internet.

Faire passer le message

En 1998-1999, les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont eu recours à divers médias pour promouvoir le multiculturalisme auprès de leur personnel et du public canadien. Par exemple, la Fondation canadienne des relations raciales a produit en partenariat avec TVOntario et La Chaîne Française (TFO) deux nouvelles vidéos éducatives sur le racisme à l'intention des écoliers canadiens. Grâce à une série de sketches, ces vidéos permettent de sensibiliser les jeunes de 8 à 12 ans à l'existence et aux conséquences possibles du racisme des problèmes de racisme et à exèrcer un esprit critique de sproblèmes de racisme et à exèrcer un esprit critique des problèmes de racisme et à exèrcer un esprit critique des problèmes de racisme et à exèrcer un esprit critique des problèmes de racisme et à l'intolèrance, adont ils peuvent être témoins autour d'eux.

Par ailleurs, l'Office national du film a produit cinq nouveaux films dans le cadre de son Programme de cinéma

11.881514

Les succès enregistrés à cet égard au cours de l'année écoulée méritent une attention particulière, car ils témoignent de la détermination indéfectible du gouvernement d'édifier un pays uni, démocratique et sécuritaire.

Ces pratiques exemplaires contribuent à promouvoir les valeurs canadiennes comme modèles pour voir les valeurs canadiennes comme modèles pour

favoriser la paix et la justice dans le monde.

Ces pratiques exemplaires sont en outre une source d'inspiration pour les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. Elles orientent l'action des personnes, des groupes et des organisations déterminés à préserver, à promouvoir et à renforcer le multiculturalisme au Canada.

La Diversité aux portes du Canada

à titre de contribution au projet du Quai 21. œuvres ont été offertes par le Musée des beaux-arts du Canada existant au Canada—, qui a été inauguré le 1er juillet 1999. Des la création du Pier 21 Museum-dernier hangar de l'immigration Canada. De son côté, la Société du Port de Halifax a contribué à veaux arrivants ont été fournies par Citoyenneté et Immigration Archives nationales. Les listes des noms des voyageurs et des nou-Lindex sera distribué au Quai 21 et affiché sur le site Internet des dossiers d'immigration locaux couvrant la période 1925-1935. un projet conjoint visant à informatiser et numériser l'index des exemple, les Archives nationales et la Pier 21 Society ont entrepris veillent à préserver ce témoignage de l'histoire canadienne. Par Canada. Aujourd'hui, divers ministères et organismes fédéraux fut le point d'arrivée de quelque 1,5 million d'immigrants au et les plus passionnants de l'an dernier. Entre 1928 et 1971, ce lieu quai du port de Halifax—a été l'un des projets les plus populaires Symbole impérissable de la diversité du Canada, le Quai 21—un

Partenariats pour mieux répondre aux besoins

Grâce à son Programme des centres d'excellence pour la santé des femmes, établi en 1996, Santé Canada a posé un jalon de plus en vue d'améliorer la santé des femmes en colligeant des renseignements et des données et en proposant des orientations à ce sujet. Ces centres ont été établis dans le but d'examiner des questions liées au système de santé, par exemple la réforme de la santé, les

Pratiques exemplaires

Tous les ministères et organismes fédéraux déploient des efforts pour tenir compte de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques, bien conscients que ces efforts permettront de protéger les valeurs de respect, d'égalité et de diversité de tous les Canadiens et Canadiennes.

En 1998-1999, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont mis sur pied, de leur propre chef ou de concert avec d'autres organisations, des initiatives particultièrement fructueuses en matière de multiculturalisme. On en trouve des exemples partout au Canada, dans de petits organismes comme dans des ministères importants, sur mer, sur terre, et ministères importants, sur mer, sur terre, et couchent de vastes groupes autant que des partitoulciers. Certaines de ces mesures ont trait au fonctionnement interne des organisations, d'autres ont des répercussions sur l'ensemble d'autres ont des répercussions sur l'ensemble d'autres ont des répercussions sur l'ensemble

Le ministère du Patrimoine canadien figure parmi les organisations les plus fermement engagées en faveur du multiculturalisme. Constituant l'une des 19 organisations comprises dans le portefeuille du Patrimoine canadien, le Ministère a travaillé renforcer leur sentiment d'identité commune tout en respectant leur diversité. Dans le cadre de ses programmes et de projets entrepris en collaboration avec d'autres ministères, le ministère du programmes et de projets entrepris en collaboration avec d'autres ministères, le ministère du patrimoine canadien a continué de rechercher les meilleurs moyens possibles pour éliminer les obstacles et favoriser la participation de tous les citoyens et citoyennes à la vie sociale, politique citoyens et citoyennes à la vie sociale, politique citoyens et citoyennes à la vie sociale, politique et culturelle du Canada.



444

A cette fin, sont mis en action un large éventail de moyens, tels que les politiques favorisant l'égalité des chances, la participation aux structures décisionnelles, et l'encouragement et l'aide apportés aux activités et aux institutions qui favorisent l'expression, l'interaction et l'attachement. Le Canada doit continuer à progresser dans cette voie s'il veut tirer pleinement parti de sa diversité ethnoculturelle croissante. De nouveaux partenarists innovateurs devront être établis entre les divers nariats innovateurs devront être établis entre les divers l'échelle nationale, régionale et locale. Mais il faut, l'échelle nationale, régionale et locale. Mais il faut, l'à bonne continue à déployer l'énergie, la vision, la bonne volonté et les rapports de bon voisinage que commande cet idéal collectif.

La diversité ethnoculturelle de la population canadienne évolue beaucoup plus rapidement dans les régions urbaines que dans les régions rurales, ce qui pourrait générer des tensions entre ces deux réalités. L'ethnicité n'est cependant pas un phénomène qui se manifeste uniquement dans les villes. On constate en effet que la diversité croissante de la population a des répercussions sur l'ensemble de la population.

Ces tendances démographiques soulèvent la nécessité de comprendre la nature des tensions que pourrait engendrer la diversité ethnoculturelle croissante, afin de permettre aux décideurs d'y répondre adéquatement. Au Canada, l'approche du gouvernement fédéral en matière de diversité consiste à assurer que les citoyens et citoyennes puissent contribuer pleinement à la société canadienne et à maintenir la « cohésion sociale » en développant des valeurs fondamentales communes, sans lesquelles une société démocratique perd la capacité de se gouverner.

ethnoculturelle de ce segment de la population est plus marquée dans les grands centres urbains. C'est dans ce groupe d'âge que la différence entre les grands centres et les villes de plus petite taille est la moins grande, avec des proportions respectives de 41 % et de 38 %. Cela s'explique par le fait qu'on trouve, dans de nombreuses petites villes du pays, des résidants ayant des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone, en raison des mouvements d'immigration de la première moitié du 20e siècle, soit à une période où l'économie axée sur les ressources orientait plus où l'économie axée sur les ressources orientait plus fréquemment les migrations vers les collectivités rurales,

Tirer parti des avantages de la diversité

Des changements fondamentaux se produisent dans la composition ethnoculturelle de la population canadienne, particulièrement dans les agglomérations urbaines. Les jeunes constituant la génération la plus multiculturelle dans l'histoire du Canada, notre pays comptera de plus en plus d'EthniCités au 21° siècle.

La diversité ethnoculturelle touche toutes les facettes de la vie urbaine, des préférences et des valeurs des citoyens jusqu'aux infrastructures matérielles en passant par les comportements organisationnels. De nouvelles demandes de biens et de services culturels apparaissent dans des secteurs tels que le tourisme, l'alimentation, les médias et les arts. La diversité ethnoculturelle modifie les modes de communication, les pratiques religieuses, les contacts sociaux et la participation à l'activité politique. Chaque communauté ethnoculturelle laisse une marque distincte sur l'activité sociale, culturelle laisse une marque distincte

La diversité ethnique et culturelle favorise un style de vie cosmopolite et une culture urbaine créative. Un éminent chercheur canadien, Morthrop Prye, estime que cette dernière est un élément essentiel dans le développement de la personnalité propre d'une ville. « Une culture créative, écrit-il, doit être tout à fait perméable, se laissant pénétrer d'influences venant de partout dans le monde. » C'est d'influences venant de partout dans le monde. » C'est assurément ce qui se passe dans les EthniCités canadiennes.

Accélération de la diversité culturelle dans les centres urbains

En examinant la diversité ethnoculturelle en fonction des groupes d'âge, force est de conclure que non seulement la diversité ethnoculturelle continue à évoluer suivant diverses tendances dans les villes canadiennes, mais qu'elle s'accentuera de plus en plus. Au fur et à mesure immigrants continuent à s'établir essentiellement dans les grands centres urbains, la diversité ethnoculturelle est de plus en plus marquée dans les villes canadiennes, chacune se distinguant par une composition démographique qui lui est propre.

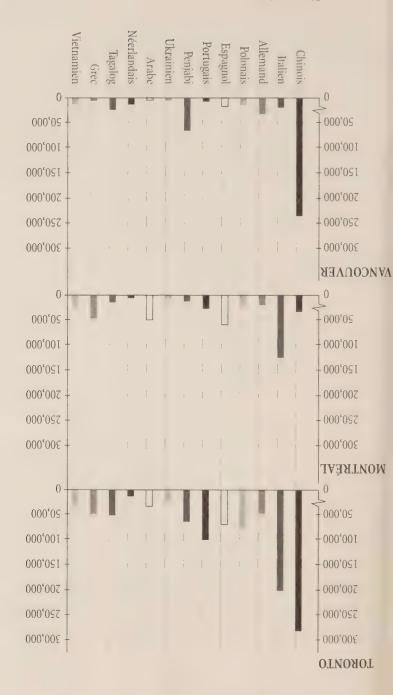
Selon les données du recensement de 1996, les jeunes—ceux qui ont 14 ans et moins—vivant dans les grands centres urbains du Canada forment le groupe de la population présentant la plus grande diversité ethnique. Plus de la moitié (53 %) de ces futurs chefs de file du française, canadienne ou autochtone. Cette proportion est cinq fois plus élevée au moins que la moyenne nationale, qui se situe à 10 %. À Toronto, la plus importante EthniCité du Canada, trois personnes sur quatre parmi les 14 ans et moins ont au moins une origine autre que britannique, française, canadienne ou autochtone. C'est aussi le cas d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge dans les villes de Saskatoon, Edmonton, Regina, Winnipeg et Calgary.

Les régions métropolitaines de recensement affichent également une grande diversité ethnique dans la cohorte d'âge actif (15-64 ans). Au fur et à mesure que de nouveaux travailleurs immigrants s'ajoutent aux économies urbaines, la composition ethnique et raciale de la population active canadienne est de plus en plus diversifiée. En 1996, près de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone.

Même si les aînés (personnes âgées de 65 ans et plus) forment la cohorte d'âge la moins diversifiée, la diversité



Certaines langues non officielles utilisées, 1996: Toronto, Montréal, Vancouver



11152 110

DIVERSITE

Le caractère distinctif des EthniCités du Canada

rigine chinoise, ceux-ci sont particulièrement concentrés à Vancouver et à Toronto, comparativement à Montréal. De la même façon, les Canadiens déclarant une origine allemande sont beaucoup plus nombreux à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, dans les régions urbaines de l'Ouest canadien, la proportion de personnes déclarant des origines ethniques ukrainiennes, scandinaves ou polonaises est beaucoup plus importante que celle des personnes d'origine italienne ou chinoise. L'évolution de la diversité culturelle confère aux villes canadiennes des caractéristiques ethnoculturelles très distinctes. La composition ethnoculturelle des villes canadiennes les plus diversifiées, si l'on considère présente des différences considérables en ce qui concerne la taille de certains groupes ethniques. Par exemple, la proportion des personnes déclarant une origine italienne unique ou multiple est beaucoup plus élevée à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver. Et même si ces trois grands centres urbains comptent des groupes d'o-

Les 8 origines ethniques (uniques et multiples) autres que britannique, française et canadienne les plus fréquemment déclarées : Certaines RMR canadiennes, 1996

8	L	9	S	₽	ε	7	I	Sang selon la taille
liul	Polonais	sisguttoq	Allemand	9dïaraD	sionidO	Supitisis A-bu 2	Italien	Oronoto
00£,321	161,000	288,181	222,525	028,845	024,626		414,310	Somonore
sionidO	Grec 54,505	bпsmэША	nəitisH	7iul	Arabee	Caraïbe	119lien	Montréal
251,13		297,03	220,17	200,98	96,240	210,001	220,935	SidmoM
signolo9	Italien	sisbnslloH	Ukrainien	Scandinave	Sud-Asiatique	Allemand	Sionid Si	Уапсоичет
SE0,02	082,43	290,29	73,335	86,265	025,251	246,845		Мотьые
siorgnoH	Norvėgien	.N.A nəibnl	sisnoloq	Autochtone	Scandinave	Ukrainien	bnsməllA	Saskatoon
025,4	13,450	028,21	028,21	18,160	21,455	286,46	277,₽8	
siorgnoH	Norvegien	.N.A nəibnl	sisnolo4	Autochtone	Scandinave	Ukrainien	ЫпятыЫА	Regina
256,3	090,6	042,01	018,01	14,570	16,740	23,055	≥48,00	Nombre
sisbnslloH	sionidD	Autochtone	Asie de l'Est	eisnolo¶	Scandinave	Ukrainien	Allemand	Edmonton
218,95	261,24	44,130		017,18	58,820	271,811	271,821	Nombre
oupiteisA-bu2	sisnoloq	sisbnslloH	sionidD	Ukrainien	Asie de l'Est	Scandinave	Allemand	Calgary
	227,88	260,85	086,84	52,130	54,770	60,230	044,8£1	Nombre
sisnadiJ	Scandinave	nəlistl	Arabe	African-Black	Autochtone	sisbnslloH	Allemand	xeitleH
285,8	4,430	24,625	525,2	6,155	7,800	004,41	025,85	37dmoM
Metis	.N.A nəibnl 82,420	Asie du S.E. 30,805	Scandinave 38,615	Autochtone 52,525	sisnolo ^q 096,82	Ukrainien 104,015	Allemand 275,011	SəqinniW SədinoN



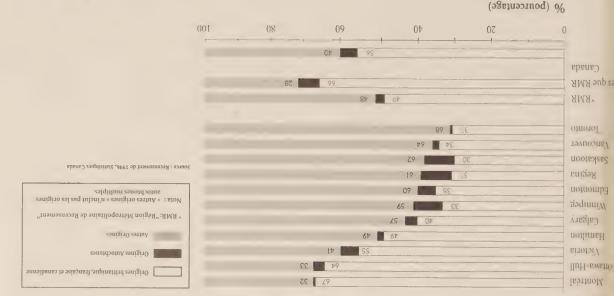
En 1996, dans les régions métropolitaines de recensement, 48 % de la population a déclaré au moins une origine ethnique autre que britannique, française, canadienne ou autochtone, comparativement à la moyenne nationale de 40 %. Comme la croissance de la diversité culturelle se concentre dans les centres urbains, il s'ensuit que le Canada centre dans les centres urbains, il s'ensuit que le Canada comptera de plus en plus d'« EthniCités » dans l'avenir.

Toronto est l'agglomération canadienne qui compte la population la plus diversifiée, affichant le plus haut population la plus diversifiée, affichant des origines ethniques autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Viennent ensuite Vancouver (64 %) et cinq villes de l'Ouest canadien : Saskatoon, Regina, Edmonton, Vinnipeg et Calgary. En outre, environ le tiers des résidants des régions métropolitaines de Montréal et desidants des régions métropolitaines de Montréal et d'Ottawa-Hull ont déclaré en 1996 des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Bref, ces chiffres indiquent que la plupart des grandes villes canadiennes suivent la même tendance que Toronto et Vancouver et que la diversité ethnique de leurs populations s'accroît, même si ce n'est pas au même rythme.

La croissance de la diversité ethnoculturelle transforme le paysage urbain du Canada

L'apport soutenu d'immigrants venant de partout dans le monde a fait que l'évolution de la diversité ethnoculturelle du Canada est aujourd'hui plus rapide que jamais auparavant dans l'histoire du pays. On prévoit que la diversité démographique et culturelle du Canada s'accentuera encore davantage dans le nouveau millénaire et que, dans l'ensemble de la population, la proportion de personnes adultes appartenant à une minorité visible aura doublé en 2016. En 2006, la population des groupes arabe, caraïbe, philippine et chinoise aura augmenté visible arabe, caraïbe, philippine et chinoise aura augmenté période, la proportion des personnes se déclarant la même de 100 % par rapport à 1991 tandis que, durant la même pritannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et britannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et britannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et de 8 %, respectivement.

Origines ethniques, Canada, 1996: Certaines régions métropolitaines de recensement



DIAERSILE

Vancouver

d'une RMR compte au moins 100 000 habitants.

canadienne est sa diversité de plus en plus marquée sur les Une des caractéristiques les plus distinctives de la société

le tiers des résidants ou davantage sont des immigrants respectivement). Ces grandes villes canadiennes, dont environ de minorités visibles au Canada (1,3 million, 566 000 et 401 000, les villes où l'on trouve le plus grand nombre de membres population en général. Toronto, Vancouver et Montréal sont politaine de recensement »2, comparativement à 62 % de la visibles habitent dans un centre urbain ou « région métrotous les immigrants et 94 % des membres de minorités lation adulte du Canada. Selon Statistique Canada, 89 % de représentent 11 % (3,2 millions de personnes) de la popucompter les Canadiens autochtones, les minorités visibles Canada, soit environ 17 % de la population totale. Sans 1996 a dénombré près de 5 millions d'immigrants vivant au de celles de la majorité de la population¹. Le recensement de

% population des minorités visibles % population née à l'étranger

Hamilton Calgary Montréal Edmonton Winnipeg [[uH-swatto « EthniCités » des pays développés. ou des membres des minorités visibles, sont trois des

% (pourcentage)

Principales régions métropolitaines, 1996 Population des minorités visibles et personnes nées à l'étranger :

ainsi que de régions urbaines et rurales adjacentes dont le degré d'intégration avec le noyau urbain est élevé. La population du noyau urbain Une « région métropolitaine de recensement » (RMR) est définie par Statistique Canada comme grande région urbaine (appelée noyau urbain)

"EthniCity: Geographic Perspectives on Ethnic Change in Modern Change," Boston: Rowman & Littlefield Publishers Co., 1996

appartenant à des groupes ethnoculturels établis de longue résidants sont soit des immigrants récents soit des citoyens centres urbains des pays développés où plus du tiers des

de la natalité ainsi que le vieillissement de la population.

des communautés ethnoculturelles existantes, une baisse

Canada, la répartition, la taille et l'accroissement naturel

résultent d'interrelations complexes entre des facteurs tels

rythmes différents et de diverses manières. Ces différences

ce changement. La diversité ethnoculturelle évolue à des

autre, des différences considérables quant à la nature de

urbains que cette diversité ethnoculturelle connaît l'évo-

lution la plus rapide. Il y a cependant, d'une ville à une

DIVERSITE

que les types de peuplement des nouveaux arrivants au

Le terme « EthniCité » a été inventé pour décrire les grands

plans ethnique, racial et linguistique. C'est dans les centres date et dont les cultures et les origines sont assez différentes urbains: les EthniCités du Canada

La diversité dans nos centres

La Loi sur le multiculturalisme canadiei

s'engager. Nous devons nous assurer que le Canada continue d'offrir à tous ses citoyens une qualité de vie sans égale, et il faut que nous prenions tous conscience, en tant que Canadiens, de la chance que nous avons.

de Canadiens. les obstacles auxquels se heurtent certains des groupes la réalisation de recherches pour mieux comprendre de diversité dans la politique sociale, et à encourager promouvoir la sensibilisation à l'importance des questions individus à les surmonter. D'autres initiatives visent à novatrices pour éliminer de tels obstacles et aider les organismes ethnoculturels dans la poursuite de méthodes des institutions, des groupes communautaires et des en relief dans le présent rapport impliquent une coopération dans la société. Bon nombre des nouvelles initiatives mises surmonter les obstacles qui se posent à leur épanouissement les personnes handicapées afin d'aider plus de citoyens à son soutien envers d'autres groupes minoritaires tels que à élargir ses activités de lutte contre le racisme et à raffermir Il est à améliorer ses programmes du multiculturalisme, de la population hétérogène pour laquelle elle travaille. à créer une fonction publique fédérale plus représentative A titre d'exemple, le gouvernement du Canada s'applique et solidaires et renforcer le sens des valeurs communes. nos institutions, édifier des collectivités plus sécuritaires lucratif, aux entreprises et aux citoyens pour raffermir aux groupes communautaires, aux organismes sans but efforts aux administrations provinciales et territoriales, Par conséquent, le gouvernement du Canada unit ses

Le cadre de diversité du Canada témoigne de la conviction selon laquelle un but commun est mieux défendu lorsque les personnes sont traitées avec respect. Il reconnaît que le respect de la spécificité culturelle est intrinsèquement lié au sentiment qu'une personne a de sa propre valeur, pays. Ce qui est propice aux réalisations personnelles, à la participation et, en bout de ligne, à l'attachement au multiculturalisme permettent la mise en oeuvre d'un large éventail d'initiatives qui, en aidant les gens à s'èpanouir, améliorent la qualité de vie de tous les s'épanouir, améliorent la qualité de vie de tous les

L'atteinte d'une meilleure qualité de vie

Le Canada d'aujourd'hui est plus hétérogène qu'il ne l'a jamais été. Sa population de près de 30 millions d'habitants témoigne d'une composition culturelle, thnique et linguistique qu'on ne trouve nulle part ailleurs. Nos programmes destinés à l'immigration et aux réfugiés continuent d'attirer annuellement environ 200 000 nouveaux venus de partout dans le monde.

A mesure qu'elle s'accentue, la diversité favorise de nouvelles possibilités. Nos rapports avec le monde se raffermissent grâce aux liens sociaux, économiques et culturels que des millions de Canadiens maintiennent avec leur pays d'origine. Des perspectives différentes et de nouvelles façons de comprendre les problèmes sont des attitudes propices à la créativité et l'innovation, l'économie mondiale. Cette capacité de réussir en tant que société pacifique, tolérante et bienveillante, dans un contexte où notre diversité s'intensifie, renforce nortexte où notre diversité s'intensifie, renforce notre influence internationale et fait de nous un ardent notre influence internationale et fait de nous un ardent protre influence internationale et fait de nous un ardent protre influence internationale et fait de nous un ardent protre influence internationales.

liens que certains Canadiens éprouvent envers leur pays. munications mondiales instantanées peuvent atténuer les revenu et la langue. Enfin, la mobilité accrue et les coml'accès à la technologie, la culture technologique, le obstacles à la participation, notamment en ce qui regarde notre société nous amène à nous pencher sur de nouveaux dominant que joue l'Internet dans notre économie et dans le Canada urbain et rural. Le rôle de plus en plus qui engendre des perceptions différentes de la diversité concentrent de plus en plus dans les grandes villes, ce un emploi même s'ils sont qualifiés. Les immigrants se de nouveaux venus trouveront difficile de décrocher Un marché du travail exigeant signifie que bon nombre est exacerbée par des conflits ailleurs dans le monde. collectivités du Canada; dans certains cas, la situation Le racisme demeure un problème dans bien des villes et aux besoins et aux aspirations des peuples autochtones. encore beaucoup à faire pour répondre adéquatement que la société canadienne continue à se modifier, il reste Cela dit, nous ne devons pas céder à la suffisance. Alors

Pour que le Canada demeure fort et uni, il est plus important que jamais de créer le genre de société dans laquelle tous nos gens voudront vivre et envers laquelle ils voudront



provoquer le changement. Cet état de choses a eu une incidence marquante sur le développement de notre identité collective, sur notre façon de nous définir en tan que Canadiens. Un tel processus est souvent jalonné de désaccords et de débats. Cependant, même lorsque nous croisons le fer, notre foi collective dans les vertus d'une société intégrée où tous les membres devraient avoir le droit de contribuer du mieux qu'ils peuvent n'est jamais mise en doute.

Le Canada se présente fondamentalement comme une société à la fois diverse et cohésive, soudée par un ensemble de valeurs partagées qui incluent le respect de la dignité individuelle et de la primauté du droit, de la liberté, de la compassion, de l'équité et de l'égalité. En travaillant ensemble, nous finissons par mieux savoir ce qu'il nous faut faire pour que tous les Canadiens jouissent de chances égales de participer à la vie sociale, économique, culturelle et politique du pays.

Un regard sur l'avenir permet de se rendre compte que

Un regard sur l'avenir permet de se rendre compte que la vision canadienne d'une société hétérogène, cohésive et intégrée dans laquelle tous les membres peuvent participer de façon égale à toutes les facettes de la vie mondiale, dans laquelle le Canada est partie prenante, met de plus en plus en relief les connaissances et les compétences dans le soutien de la productivité et de la richesse, et dans le maintien de notre niveau de vie. Chacun des membres de la société a son importance; mieux nous saurons veiller à ce que chaque Canadien jouisse des meilleures chances possibles de réaliser son potentiel et d'atteindre l'excellence, mieux nous plein potentiel et d'atteindre l'excellence, mieux nous nous en porterons en tant que collectivité.

Le racisme, la discrimination et l'intolérance sont autant d'obstacles qui compliquent chez les gens la quête du succès. À ce titre, ils représentent des entraves au développement et à la prospérité continus du Canada crimes haineux, la pire manifestation du racisme et de l'intolérance, représentent un obstacle à l'édification de collectivités vivant en harmonie et dans un climat sécuritaire. Les gouvernements jouent un rôle de première sécuritaire. Les gans fant la lutte contre ces crimes.

Parlement sur les progrès réalisés. du gouvernement qu'il présente un rapport annuel au de sa part un comportement responsable, la Loi exige mieux adaptés à tous les citoyens du pays. Afin d'obtenir et en rendant leurs programmes et services accessibles et multiculturel du Canada dans leurs politiques et pratiques tion du multiculturalisme en tenant compte du caractère du Canada à jouer un rôle de premier plan dans la promo-La Loi oblige toutes les institutions gouvernementales et à préserver le patrimoine multiculturel canadien. hension interculturelle; à promouvoir le multiculturalisme; la couleur et la religion; à favoriser une meilleure compréfondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, et équitable dans la société; à éliminer la discrimination de toutes origines jouissent d'une participation entière stratégiques visant à ce que les individus et les collectivités culturalisme canadien, qui énonce des objectifs En 1988, le Parlement adoptait la Loi sur le multi-

ces objectifs. individus, les groupes et les organismes à poursuivre du Patrimoine canadien, vise expressément à aider les multiculturalisme canadien, administré par le ministère résulte des échanges entre eux ». Le Programme du et collectivités d'origines différentes et la créativité qui manière à « promouvoir la compréhension entre individus pour rattacher les Canadiens et leurs collectivités de De façon plus particulière, la Loi invite à faire des efforts obstacles qui les empêchent de s'épanouir dans la société. encourager le dialogue et aider les gens à surmonter les en oeuvre des initiatives pour raffermir les collectivités, sur le multiculturalisme reconnaît la nécessité de mettre que des mesures constitutionnelles et législatives. La Loi chances dans une société hétérogène, il faut davantage Pour donner tout son sens au concept de l'égalité des

La promotion de l'égalité et la poursuite de l'excellence

À bien des égards, le Canada a toujours eu un caractère multiculturel. Le cadre de diversité qu'il a adopté a considérablement accru la capacité des Canadiens à exprimer leurs griefs, à faire valoir les dossiers relatifs à l'égalité et à la diversité et à faire pression pour

Le multiculturalisme— La diversité fait notre force

La constitution du cadre de la diversité canadienne : le rattachement des Canadiens et des Canadiens et des Canadiens et des Canadiennes à leurs collectivités

plus pacifiques, tolérantes et ouvertes qui puissent exister. diversité qui a aidé à faire du Canada l'une des sociétés les en matière d'emploi. Elles constituent l'assise d'un cadre de la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi sur l'équité langues officielles, la Loi canadienne sur les droits de la personne, lois nationales importantes, mentionnons la Loi sur les bilinguisme et le multiculturalisme. Au nombre des ou cadre de diversité canadien unique ancré dans le de la Cour suprême ont façonné et réaffirmé un modèle les lois, les modifications constitutionnelles et les décisions à l'unité canadienne. Depuis ce temps, les commissions, différences culturelles n'avaient pas à être préjudiciables pour une société. Il soulignait également le fait que les la célébration de la diversité, pouvait être bénéfique faire état de l'opinion selon laquelle le maintien, voire sciences au Canada, publié en 1950, a été le premier à (Massey-Lévesque) sur l'avancement des arts, lettres et Le rapport innovateur de la Commission royale d'enquête

La première forme de soutien expressément accordé au multiculturalisme a eu lieu en 1971, alors que le Canada est devenu le premier pays au monde à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. Moins de dix ans plus tard, le caractère multiculturel du Canada scquérait une reconnaissance constitutionnelle dans l'article 27 de la Charte canadienne des droits et libertés, qui venait d'être adoptée. On y précise ce qui suit à l'intention des tribunaux : « Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel

nationale et de la sécurité humaine. un médiateur habile dans la promotion de la paix interle Canada s'est imposé sur la scène mondiale comme les problèmes. C'est l'une des raisons pour lesquelles points de vue et de trouver diverses manières de résoudre nos horizons, nous rend capables d'accepter différents la souplesse et les compromis. Une telle situation élargit de nos différences, ce qui favorise la compréhension, et à établir des rapports les uns avec les autres en dépit rôle le plus dynamique. Elle nous amène à nous adapter société paisible et harmonieuse que la diversité joue son parties du monde. Toutefois, c'est dans l'édification d'une nous possédons des liens inestimables avec toutes les à titre de nation commerçante dans l'économie mondiale, différentes qui composent notre peuple font en sorte que, diale ». Les nombreuses origines ethniques et nationalités de la créativité, de l'innovation et de la « réflexion monproductif d'idées et de perspectives qui font la promotion culturelle du Canada engendre un amalgame riche et reconnues comme une force en soi. La diversité ethnoont non seulement été acceptées, mais sont aujourd'hui la façon dont les différences au sein de sa population

Le Canada se distingue de la plupart des pays par

façon exceptionnelle la diversité ethnique, raciale et

au Canada, d'abord depuis l'Europe, puis progressivement de toutes les parties du globe, ce qui a accru de

Confédération, plus de 14 millions de gens ont immigré

possédant chacune leur spécificité culturelle. Depuis la

au pays formaient dans bien des cas des collectivités

dans plus de 30 dialectes distincts. En outre, les colons francophones, puis anglophones, qui se sont établis

de 56 nations autochtones différentes s'exprimant

la colonisation européenne, on comptait au-delà

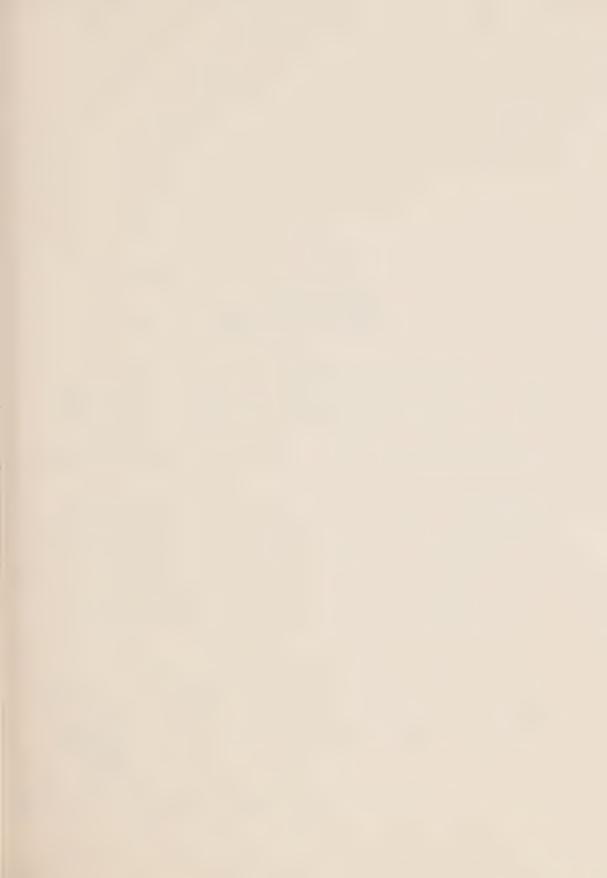
dans le développement du Canada. Au moment de

La diversité a été dès le début l'une des forces agissantes

religieuse de la population canadienne.

des Canadiens. »

BUISHAME





Utilisation accrue de la technologie

D'autres ministères et organismes ont, au cours de l'année, amélioré l'accès à l'information offerte par les canaux de communication électroniques en place. À titre d'exemple, on trouve maintenant sur le site Web de la Fondation canadienne des relations raciales une base de données sur les ministères et les organisations qui offrent des ressources et des programmes pour combattre le racisme. Le site, qui offre des liens vers plus de 250 autres sites Web, continuera à être enrichi. Par ailleurs, l'Agence canadienne d'inspection des aliments as ajouté sur son site met sou foule de renseignements sur la biotechnologie en espagnol et en portugais.

Pour promouvoir et améliorer l'accès aux services du gouvernement, Patrimoine canadien a inauguré l'année dernière à Winnipeg as première Place du Canada. Grâce à des CD-ROM, à un système de projection multimédia informatisé et à une connexion Internet ultra-rapide, la Place du Canada permet aux visiteurs d'accéder à d'innombrables sources de renseignements sur le Canada.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est déjà accessible par téléphone, par télécopieur et par courriel, a établi sur son site Web un service de renseignements gratuit sur la santé et la sécurité au travail, appelé Réponses SST. Le service touche une foule de sujets liés à la santé et à la sécurité au travail. Présenté sous forme de questions et réponses, le module à été conçu en fonction des questions les plus fréquemment posées à son service de renseignements. Le site a enregistré plus de 68 000 visites en 1998-1999, Avec la collaboration pouées à son service de renseignements. Le site a enregistré de DRHC et de plusieurs administrations provinciales, le cCHST a élaboré un site Web appelé CANOSH, qui décrit les renseignements et les ressources disponibles à travers tout le pays.

Citoyenneté et Immigration Canada a mis sur pied un réseau de sites Web primé offrant toute l'information produite dans le cadre du projet Metropolis, une initiative internationale visant l'étude des répercussions de

Au cours de l'année dernière, Industrie Canada a posé des jalons importants pour améliorer l'accessibilité de divers programmes et services aux collectivités éloignées ou sous-représentées. Il s'agit des projets Rescol, Premières nations sur Rescol et du Programme d'accès communautaire. Ces programmes visent la création d'une infrastructure nationale d'accessibilité à l'Internet, qui infrastructure nationale d'accessibilité à l'Internet, qui rendra les services fédéraux plus facilement accessibles à une grande diversité de groupes. En même temps, à une grande diversité de groupes. En même temps, la distinonnels—tels que les groupes de discussion, les organisations communautaires, les sondages, les groupes de travail interministériels, les réseaux communautaires et l'analyse des médias ethniques—afin de connaître les résctions des groupes multiculturels vis-à-vis les politiques réactions des groupes multiculturels vis-à-vis les politiques

et les programmes du Ministère.

Industrie Canada, DRHC et Elections Canada ne sont pas les seules organisations à mettre les technologies informatiques à profit pour améliorer l'accès aux services gouvernementaux. Un grand nombre de ministères et organismes fédéraux ont utilisé des sites Web et des outils connexes pour rejoindre le public en 1998-1999. L'Office Canada-Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers, par exemple, a entrepris l'élaboration d'un site Web destiné à la collectivité autochtone de la région. Lorsque le site sera en place, c'est un groupe d'entreprises autochtones qui en assurera la gestion et le développement. Par ailleurs, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a eu recours à un vaste éventail d'outils logement (aciliter l'accès à ses programmes :

- La SCHL a évalué la situation et les besoins de nombreux groupes culturels en matière de logement en vue de mettre au point des politiques et des programmes répondant à ces besoins. Par exemple, la Société effectue des études sur les sans-abris et l'accès au logement parmi les populations autochtones dans le but de répondre aux besoins de ces populations.
- Grâce au programme Entreprise autochtone Canada, la SCHL a continué de recueillir des données servant à concevoir des politiques et des programmes qui tiennent compte des besoins des entreprises autochtones.

1:158111

Nu bas vers le progrès

Élections Canada a été un des nombreux organismes qui ont déployé des efforts au cours de l'année pour améliorer l'accès à leurs services. Travaillant en collaboration avec Citoyenneté et Immigration Canada, Élections Canada a rendu l'exercice du droit de vote plus facile pour renseignements utiles sur les nouveaux électeurs, tels que leur date de naissance, leur adresse et leur sexe. Pour pouvoir voter, les nouveaux citoyens doivent être inscrits sur la liste électorale utilisée dans les citoyens doivent être inscrits sur la liste électorale utilisée dans les bureaux de scrutin. Grâce à cette initiative, 100 000 nouveaux citoyens et nouvelles citoyennes ont, depuis deux ans, autorisé l'ajout de ces et nouvelles citoyennes ont, depuis deux ans, autorisé l'ajout de ces renseignements à la liste électorale.

Pour les régions où la composition de la population le justifiait, Élections Canada a publié les renseignements électoraux dans d'autres langues que les langues officielles. L'organisme a également prévu rencontrer des associations représentant les 20 langues non officielles les plus utilisées au Canada afin de mettre au point des produits d'information et de communication efficaces pour les prochaines élections fédérales. Élections Canada évalue l'efficacité de ses politiques et programmes après les élections générales et complémentaires. À la suite des dernières élections, par exemple, 45 recommandations ont été intégrées aux stratégies de communication qui seront mises en œuvre lors des prochaines élections.

organismes du gouvernement, des centres de documentation et des complémentaires tels que les bibliothèques des ministères et les médias ainsi que dans des points de distribution d'information électroniques, dans des publications imprimées, dans dans les Infocentres de DRHC, sur l'Internet, dans des stands pour les conseillers et Première source. Ces services sont accessibles ressources humaines pour les employeurs, le Centre de ressources électronique, ProjetEmploi, Destinations Travail, un bureau de marché du travail, un guichet emplois, un service de placement d'information comprennent un site Web d'information sur le les carrières et l'information sur le marché du travail. Les instruments de services d'emploi pour produire des données sur les professions, concert avec des organisations communautaires et des fournisseurs l'échelle locale ou régionale. De plus, le Ministère travaille de accompagnent des produits d'information semblables s'appliquant à élabore et diffuse des produits d'information à l'échelle nationale, qui professions, les milieux de travail et le marché du travail. DRHC facilement à des renseignements précis et opportuns sur les Service d'information sur le marché du travail permet d'accéder facilement accessibles pour les Canadiens et les Canadiennes. Le (DRHC) a rendu ses ressources en matière d'information plus En 1998-1999, Développement des ressources humaines Canada

établissements scolaires.

DIVERSITÉ

L'accès aux services du gouvernement fédéral

La société canadienne change, et les attentes de ses citoyennes également, comme on le constate en particulier au chapitre des services et des produits offerts par le gouvernement fédéral. De nos jours, les Canadiens, individuellement et comme collectivité, considèrent qu'une fonction publique représentative de la collectivité qu'elle sert doit comprendre et satisfaire leurs besoins.

D'année en année, les ministères et les organismes mettent au point des solutions innovatrices pour améliorer l'accès du public aux services fédéraux. Pour ce faire, ils ont de plus en plus recours à des moyens de communication électroniques tels que l'Internet, des sites Web et des centres de services automatisés. Mais en 1998-1999, il a été reconnu qu'un personnel informé et motivé et une collaboration soutenue entre les ministères restent les meilleurs ingrédients pour assurer aux Canadiens ingrédients pour assurer aux Canadiens un accès exceptionnel et efficace aux un accès exceptionnel et efficace aux services du gouvernement fédéral.

maintenant à l'étape de la mise en œuvre. Le modèle a été présenté à la Troisième Conférence internationale sur le projet Metropolis, tenue en Israël en 1998, et fera l'objet d'un atelier à la Quatrième Conférence qui se tiendra à Washington. Le projet Metropolis dans son ensemble englobe plus de 200 projets de recherche en cours, dont la plupart ont une incidence sur les politiques, les pratiques et les programmes dans le domaine du multiculturalisme.

Une diversité de pratiques exemplaires

Des pratiques exemplaires ont également pris forme dans d'autres ministères. L'Agence spatiale canadienne, par exemple, a organisé un concours national pour la région du Grand Nord. Les gagnants, une famille d'Iqaluit, dans les Territoires du Nord-Ouest, ont assisté au départ dans l'espace de l'astronaute Julie Payette.

Par ailleurs, grâce à une initiative du Conseil des arts du Canada, la diversité culturelle est devenue de plus en plus présente, au cours de la dernière année, dans les arts du spectacle, au Canada comme sur la scène internationale. Le projet des Minispectacles des musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples a permis d'offrir de nouveaux débouchés et des possibilités de tournées à également mis en lumière, au Canada et ailleurs dans le monde, la riche diverses origines culturelles. Ce projet a monde, la riche diverses origines culturelles de talents musicaux qui existe au pays, tant dans les circuits artistiques des grands centres que dans les foires et les festivals locaux des régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés régions éloignées. Plus d'un millier de musiciens sont entrés en contact avec le Conseil des arts grâce à cette initiative.

Dans les Forces canadiennes, la diversité a été l'objet d'un colloque de trois jours qui s'est tenu à Ottawa. Sous le thème Au-delà de l'intégration des sexes—Réaliser la diversité dans les Forces canadiennes, ce colloque a réuni un certain nombre d'experts dans le but d'élaborer un programme de cours concernant la diversité dans les Forces canadiennes. La représentation de la diversité, l'instauration d'un milieu de travail favorable et le perfectionnement professionnel ont été les trois sujets abordés à la conférence. Déjà, plusieurs des recommandations formulées à cette occasion ont été intégrées au plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes.

3 Aider les établissements universitaires à mener des recherches sur tous les aspects de la politique publique, et en particulier sur l'immigration, la vie dans les grandes villes et les maillages urbains.

Canada et Condition féminine Canada. recherches en sciences humaines du Canada, Statistique Service correctionnel Canada, Santé Canada, le Conseil de Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, ment, Développement des ressources humaines Canada, à savoir: la Société canadienne d'hypothèques et de logeprivé, ainsi que neuf ministères et organismes fédéraux, lissements universitaires et des organisations du secteur représentants des trois ordres de gouvernement, des étabregroupent des organisations non gouvernementales, des États-Unis. Les partenaires canadiens du projet Metropolis la Norvège, de la Suède, de la Suisse, du Royaume-Uni et des d'Israël, de l'Italie, des Pays-Bas, de la Nouvelle-Zélande, de l'Argentine, du Danemark, de la France, de l'Allemagne, publiques et des établissements privés du Canada, de Les partenaires du projet Metropolis sont des institutions

L'infrastructure universitaire de la participation canadienne au projet se compose de centres d'excellence établis à Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, en partenariat avec les grandes universités.

et Genève. Birmingham, Haïfa, Tel Aviv, Sydney, Amsterdam, Tokyo ont été entreprises dans les villes de Miami, Londres, A l'échelle internationale, des recherches semblables ont été menées à Vancouver, Toronto, Montréal et Ottawa. processus politique municipal. Au Canada, ces études sur la participation des communautés minoritaires au par les conseils. De même, d'autres projets se sont penchés communautés et à leur faciliter l'accès aux activités menées ont incité les conseils scolaires à se rapprocher de ces Calgary, à Vancouver et à Toronto. Les projets en question munautés ethnoculturelles dans les conseils scolaires à qui a trait à la participation des membres des diverses comété fructueuse. De nombreux projets ont été réalisés en ce collaboration entre cueilleurs et utilisateurs de données a gouvernement et d'organisations communautaires. Cette Canada, de chercheurs, de représentants des trois ordres de national des données statistiques composé de Statistique En 1998-1999, Metropolis a entraîné la création d'un comité

Dans le cadre du projet Metropolis, un groupe de chercheurs universitaires dirigé par le professeur Richard Bourhis de l'Université de Montréal a mis au point un instrument de mesure afin de répondre aux besoins exprimés par les décideurs de divers ministères fédéraux. Cet instrument de mesure, qui a été mis à l'essai en anglais et en français, est

THIS STATE

1: www.

DIVERSITÉ

2 Un projet-pilote de formation à l'intention des Autochtones, qui offre des cours gratuitement dans le domaine de l'approvisionnement.

3 Un projet-pilote d'aide temporaire en vertu duquel le Ministère détache du personnel auprès d'entreprises et de groupes autochtones pour une période d'une à trois semaines.

À Environnement Canada, on a réalisé un sondage d'opinion publique auprès des Canadiens vivant au nord du 60e parabblique auprès des Canadiens vivant au nord du 60e parallèle. Ce sondage a permis d'évaluer la connaissance et le niveau de satisfaction à l'égard des services dispensés par les services météorologiques et environnementaux. Cette initiative a pour but d'assurer que les Autochtones et les autres habitants du Grand Nord contribuent à orienter les services météorologiques du Ministère. Les données du sondage offrent une source de renseignements indispensable à cet égard.

A Revenu Canada, un projet visant à améliorer la qualité des services suprès d'une communauté ethnoculturelle figure également au rang des pratiques exemplaires. Le Ministère a en effet établi une Unité de services à la clientèle asiatique des douanes pour assurer que les services du Ministère sont dispensés de façon efficace et efficiente aux membres de la collectivité canadienne originaires de la région Asie-Pacifique. De plus, un forum public sur les services douaniers organisé par Revenu Canada a été à l'origine de la création d'un Comité consultatif asiatique sur les douanes. Le comité est consultatif asiatique sur les douanes. Le comité est consultatif asiatique qui participent bénévolement aux activités du comité afin d'améliorer les services frontaliers des douanes.

Evaluation du projet Metropolis

Parmi les pratiques exemplaires de l'année, il en existe au moins une qui s'est déjà distinguée par le passé. Le projet Metropolis, une initiative d'envergure internationale qui s'étend sur six ans (1995-2001), part du principe que l'immigration internationale a des répercussions importantes dans les grandes villes. Le projet Metropolis a trois grands objectifs:

- Fournir aux décideurs une solide base de renseignements servant à orienter les politiques publiques, et ainsi intégrer de façon plus systématique la recherche au processus d'élaboration des politiques.
- Repérer, à l'échelle planétaire, les solutions gagnantes face aux défis que pose la présence massive des immigrants dans les grands centres urbains.

Planification et prestation adaptées des services

À Cole Harbour, en Nouvelle-Écosse, la Gendarmerie royale du Canada s'est attaqué au problème du racisme en mettant sur pied un programme de services de police communautaires ayant pour but d'atténuer les tensions raciales et de développer la confiance entre la police et la six agents de la paix en plus d'un poste d'agent de liaison six agents de la paix en plus d'un poste d'agent de liaison sommunautaire occupé par un membre de la communauté afoccupé par un membre de la communauté afro-canadienne. Ce programme a contribué à réduire les tensions raciales et à consolider la confiance mutuelle dans la région de Cole Harbour.

La GRC collabore par ailleurs à un projet quinquennal dans le but d'aider les communautés autochtones à réhabiliter un système de justice administré par les communautés. Le projet, auquel participe aussi le ministère de la Justice, permet de développer des moyens pour aider les Premières nations, les Métis et les Inuit à pour aider les Premières nations, les Métis et les Inuit à prendre en charge l'administration de la justice.

D'autres ministères et organismes fédéraux ont également signalé des projets intéressants pour répondre aux besoins spécifiques des Canadiens autochtones. Élections Canada, entre autres, a mis sur pied un groupe de travail pour évaluer son programme de communications destiné aux électeurs des collectivités autochtones, et pour cerner les problèmes liés à leur participation aux élections fédérales. Ce programme a été lancé en 1996 dans le cadre d'une stratégie nationale visant à améliorer les communications du Bureau du Directeur général des celections auprès des peuples autochtones.

Dans le cadre de son Programme de formation pour Autochtones, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada dispense à des jeunes Autochtones et à des organisations autochtones de tout le pays une formation indispensable dans le domaine de la gestion des approvisionnements. Ce programme se divise en trois volets:

I Un projet-pilote de stages pratiques pour Autochtones qui donne à des entreprises et à des organisations autochtones des mandats de six mois renouvelables pour leur permettre de se familiariser avec les activités d'approvisionnement du ministère.





autochtone. Ces films ont pour titres: Okimah, Deep Inside Clint Star, Gift of the Grandfathers, Silent Tears et Singing our Stories. Six autres productions seront complétées en l'an 2000. Au cours de ses trois années d'existence, le Programme de cinéma autochtone a permis d'entreprendre la production de 21 films. Et dans la dernière année seulement, le programme a apporté un soutien à 33 projets de formation et de stages destinés aux jeunes Autochtones.

Téléfilm Canada, société d'État ayant pour mission de développer et de promouvoir l'industrie canadienne de la télévision et du multimédia, a établi l'année dernière un comité responsable du multiculturalisme. Le comité examinera les efforts déployés par la société en matière de multiculturalisme de façon à s'assurer qu'elle matière de multiculturalisme de façon à s'assurer qu'elle reste sensible à ces questions dans ses diverses activités.

Le ministère du Patrimoine canadien, pour sa part, mettra les médias à profit pour tenir le gouvernement fédéral informé de l'incidence de ses politiques et de ses programmes sur les communautés ethnoculturelles du Canada. Le programme d'analyse de la presse ethnoculturelle permettra au Ministère d'effectuer le suivi de quelque 90 journaux communautaires ethnoculturels publiés dans une vingtaine de langues différentes. Ce nouveau programme permettra également de mieux comprendre les difficultés des résidents de certaines comprendre les difficultés des résidents de certaines collectivités choisies, en particulier celles où les médias collectivités exercent une influence prépondérante.

Bakopanos en grec, et Mme Maria Minna en italien. M. Raymond Chan s'exprime en cantonais, Mme Eleni message d'intérêt public de 30 secondes. Dans ces messages, langue d'origine, des interviews enregistrées en vue d'un sédéraux ont prêté leur concours en donnant, dans leur du Canada. Dans le cadre de la campagne, trois députés utilisent d'autres langues que les deux langues officielles en premier lieu aux Canadiens et aux Canadiennes qui isations non gouvernementales, la campagne s'adresse en collaboration avec des médias ethniques et des organmunautés ethniques et des minorités visibles. Entreprise Ministère a été principalement menée auprès des com-La campagne de prévention de la violence familiale du prévention en matière de violence en milieu familial. rôle de premier plan concernant la sensibilisation et la En outre, le ministère du Patrimoine canadien a joué un

> méthodes de prestation des services de santé et le vécu des femmes face au système de santé. Les projets suivants, qui étaient en activité ou ont été menés à terme cette année, concernaient les besoins sanitaires des femmes immigrantes ou réfugiées:

- Obstacles aux soins de santé pour les immigrantes de minorités visibles a pour but d'évaluer les obstacles réels ou perçus auxquels font face les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible.
 Des femmes d'origine vietnamienne, latino-américaine et africaine participent à cette étude.
- Corps torturés, âmes brisées s'intéresse au rétablissement psychologique des femmes rétugiées ayant été victimes de violence organisée.
- À l'écoute des femmes latino-américaines vise à combler le manque d'information concernant la santé et le mieux-être des femmes latino-américaines, parmi lesquelles plusieurs ont dû fuir la brufalité et les assassinats politiques.

Sport Canada, qui relève de Patrimoine canadien, a coprésidé et soutenu le Regroupement des organismes contre le harcèlement et les abus dans le sport. Le regroupement, qui réunit plus de 40 organisations sportives et administrations gouvernementales, a publié un guide et établi un site Web à l'intention des associations et des clubs sportifs pour endiguer le harcèlement et l'abus. Le guide En parler!... Agir maintenant! leur offre des conseils et leur propose des moyens pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement verbal à connotation raciste. Le guide est offert gratuitement au grand public sur Internet.

Faire passer le message

En 1998-1999, les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont eu recours à divers médias pour promouvoir le multiculturalisme auprès de leur personnel et du public canadien. Par exemple, la Fondation canadienne des relations raciales a produit en partenariat avec TVOntario et La Chaîne Française (TFO) deux nouvelles vidéos éducatives sur le racisme à l'intention des écoliers canadiens. Grâce à une série de sketches, ces vidéos permettent de sensibiliser les jeunes de 8 à 12 ans à l'existence et aux conséquences possibles du racisme des problèmes de racisme et à exercer un esprit critique à l'égard de situations liées au racisme et à l'intolérance, à l'égard de situations liées au racisme et à l'intolérance, al l'égard de situations liées au racisme et à l'intolérance, dont ils peuvent être témoins autour d'eux.

Par ailleurs, l'Office national du film a produit cinq nouveaux films dans le cadre de son Programme de cinéma

11.891416

Les succès enregistrés à cet égard au cours de l'année écoulée méritent une attention particulière, car ils témoignent de la détermination indéfectible du gouvernement d'édifier un pays uni, démocratique et sécuritaire.

Ces pratiques exemplaires contribuent à promouvoir les valeurs canadiennes comme modèles pour voir les valeurs canadiennes comme modèles pour

Ces pratiques exemplaires sont en outre une source d'inspiration pour les autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. Elles orientent l'action des personnes, des groupes et des organisations déterminés à préserver, à promouvoir et à renforcer le multiculturalisme au Canada.

favoriser la paix et la justice dans le monde.

La Diversité aux portes du Canada

à titre de contribution au projet du Quai 21. œuvres ont été offertes par le Musée des beaux-arts du Canada existant au Canada—, qui a été inauguré le 1er juillet 1999. Des la création du Pier 21 Museum—dernier hangar de l'immigration Canada. De son côté, la Société du Port de Halifax a contribué à veaux arrivants ont été fournies par Citoyenneté et Immigration Archives nationales. Les listes des noms des voyageurs et des nou-Lindex sera distribué au Quai 21 et affiché sur le site Internet des dossiers d'immigration locaux couvrant la période 1925-1935, un projet conjoint visant à informatiser et numériser l'index des exemple, les Archives nationales et la Pier 21 Society ont entrepris veillent à préserver ce témoignage de l'histoire canadienne. Par Canada. Aujourd'hui, divers ministères et organismes fédéraux fut le point d'arrivée de quelque 1,5 million d'immigrants au et les plus passionnants de l'an dernier. Entre 1928 et 1971, ce lieu quai du port de Halifax—a été l'un des projets les plus populaires Symbole impérissable de la diversité du Canada, le Quai 21—un

Partenariats pour mieux répondre aux besoins

Grâce à son Programme des centres d'excellence pour la santé des femmes, établi en 1996, Santé Canada a posé un jalon de plus en vue d'améliorer la santé des femmes en colligeant des renseignements et des données et en proposant des orientations à ce sujet. Ces centres ont été établis dans le but d'examiner des questions liées au système de santé, par exemple la réforme de la santé, les

DIVERSITE

Pratiques exemplaires

Tous les ministères et organismes fédéraux déploient des efforts pour tenir compte de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans leurs politiques, leurs programmes et leurs pretiques, bien conscients que ces efforts permettront de protéger les valeurs de respect, d'égalité et de diversité de tous les Canadiens et Canadiennes.

En 1998-1999, de nombreux ministères et organismes fédéraux ont mis sur pied, de leur propre chef ou de concert avec d'autres organisations, des initiatives particultièrement fructueuses en matière de multiculturalisme. On en trouve des exemples partout au Canada, dans de petits organismes comme dans des ministères importants, sur mer, sur terre, et ministères importants, sur mer, sur terre, et couchent de vastes groupes autant que des partitoulchent de vastes groupes autant que des partitoulchent. Certaines de ces mesures ont trait au fonctionnement interne des organisations, d'autres ont des répercussions sur l'ensemble d'autres ont des répercussions sur l'ensemble de la population canadienne.

Le ministère du Patrimoine canadien figure parmi les organisations les plus fermement engagées en faveur du multiculturalisme. Constituant l'une des 19 organisations comprises dans le portefeuille du Patrimoine canadien, le Ministère a travaillé renforcer leur sentiment d'identité commune tout en respectant leur diversité. Dans le cadre de ses programmes et de projets entrepris en collaboration avec d'autres ministères, le ministère du programmes et de projets entrepris en collaboration avec d'autres ministères, le ministère du patrimoine canadien a continué de rechercher les meilleurs moyens possibles pour éliminer les obstacles et favoriser la participation de tous les citoyens et citoyennes à la vie sociale, politique citos et calcornes à la vie sociale, politique et culturelle du Canada.





A cette tin, sont mis en action un large éventail de moyens, tels que les politiques favorisant l'égalité des chances, la participation aux structures décisionnelles, et l'encouragement et l'aide apportés aux activités et aux institutions qui favorisent l'expression, l'interaction et l'attachement. Le Canada doit continuer à progresser dans cette voie s'il veut tirer pleinement parti de sa diversité ethnoculturelle croissante. De nouveaux partenarists innovateurs devront être établis entre les divers nariats innovateurs devront être établis entre les divers l'échelle nationale, régionale et locale. Mais il faut, l'échelle nationale, régionale et locale. Mais il faut, l'échelle nationale, se déployer l'énergie, la vision, la bonne volonté et les rapports de bon voisinage que commande cet idéal collectif.

La diversité ethnoculturelle de la population canadienne évolue beaucoup plus rapidement dans les régions urbaines que dans les régions rurales, ce qui pourrait générer des tensions entre ces deux réalités. L'ethnicité n'est cependant pas un phénomène qui se manifeste uniquement dans les villes. On constate en effet que la diversité croissante de la population a des répercussions sur l'ensemble de la population.

Ces tendances démographiques soulèvent la nécessité de comprendre la nature des tensions que pourrait engendrer la diversité ethnoculturelle croissante, afin de permettre aux décideurs d'y répondre adéquatement. Au Canada, l'approche du gouvernement fédéral en matière de diversité consiste à assurer que les citoyens et citoyennes puissent contribuer pleinement à la société canadienne et à maintenir la « cohésion sociale » en développant des valeurs fondamentales communes, sans lesquelles une valeurs fondamentales communes, sans lesquelles une

société démocratique perd la capacité de se gouverner.

DIVERSITE

ethnoculturelle de ce segment de la population est plus marquée dans les grands centres urbains. C'est dans ce groupe d'âge que la différence entre les grands centres et les villes de plus petite taille est la moins grande, avec des proportions respectives de 41 % et de 38 %. Cela s'explique par le fait qu'on trouve, dans de nombreuses petites villes du pays, des résidants ayant des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone, en raison des mouvements d'immigration de la première moitié du 20e siècle, soit à une période où l'économie axée sur les ressources orientait plus où l'économie axée sur les ressources orientait plus fréquemment les migrations vers les collectivités rurales.

Tirer parti des avantages de la diversité

Des changements fondamentaux se produisent dans la composition ethnoculturelle de la population canadienne, particulièrement dans les agglomérations urbaines. Les jeunes constituant la génération la plus multiculturelle dans l'histoire du Canada, notre pays comptera de plus en plus d'EthniCités au 21° siècle.

La diversité ethnoculturelle touche toutes les facettes de la vie urbaine, des préférences et des valeurs des citoyens jusqu'aux infrastructures matérielles en passant par les comportements organisationnels. De nouvelles demandes de biens et de services culturels apparaissent dans des secteurs tels que le tourisme, l'alimentation, les médias et les arts. La diversité ethnoculturelle modifie les modes de communication, les pratiques religieuses, les contacts sociaux et la participation à l'activité politique. Chaque communauté ethnoculturelle laisse une marque distincte sur l'activité sociale, culturelle et politique de la vie urbaine.

La diversité ethnique et culturelle favorise un style de vie cosmopolite et une culture urbaine créative. Un éminent chercheur canadien, Morthrop Frye, estime que cette dernière est un élément essentiel dans le développement de la personnalité propre d'une ville. « Une culture créative, écrit-il, doit être tout à fait perméable, se laissant pénétrer d'influences venant de partout dans le monde. » C'est d'influences venant de passe dans le monde. » C'est assaurément ce qui se passe dans les EthniCités canadiennes.

Accélération de la diversité culturelle dans les centres urbains

En examinant la diversité ethnoculturelle en fonction des groupes d'âge, force est de conclure que non seulement la diversité ethnoculturelle continue à évoluer suivant diverses tendances dans les villes canadiennes, mais qu'elle s'accentuera de plus en plus. Au fur et à mesure que la population du Canada vieillit et que de nouveaux immigrants continuent à s'établir essentiellement dans les grands centres urbains, la diversité ethnoculturelle est de plus en plus marquée dans les villes canadiennes, chacune se distinguant par une composition démographique qui lui est propre.

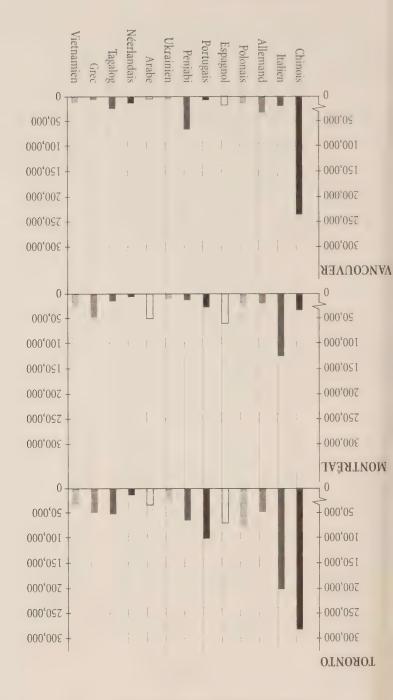
Selon les données du recensement de 1996, les jeunes—
ceux qui ont 14 ans et moins—vivant dans les grands
centres urbains du Canada forment le groupe de la
population présentant la plus grande diversité ethnique.
Plus de la moitié (53 %) de ces futurs chefs de file du
française, canadienne ou autochtone. Cette proportion est
cinq fois plus élevée au moins que la moyenne nationale,
qui se situe à 10 %. À Toronto, la plus importante EthniCité
du Canada, trois personnes sur quatre parmi les 14 ans
et moins ont au moins une origine autre que britannique,
française, canadienne ou autochtone. C'est aussi le cas
d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge
d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge
d'environ 60 % ou plus pour la même cohorte d'âge
d'environ et calgary.

Les régions métropolitaines de recensement affichent également une grande diversité ethnique dans la cohorte d'âge actif (15-64 ans). Au fur et à mesure que de nouveaux travailleurs immigrants s'ajoutent aux économies urbaines, la composition ethnique et raciale de la population active canadienne est de plus en plus diversifiée. En 1996, près de la moitié des personnes de 15 à 64 ans vivant dans les principales régions métropolitaines du pays ont déclaré des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone.

Même si les aînés (personnes âgées de 65 ans et plus) forment la cohorte d'âge la moins diversifiée, la diversité



Certaines langues non officielles utilisées, 1996: Toronto, Montréal, Vancouver



DIVERSITE

7:

DIVERSITÉ

Le caractère distinctif des EthniCités du Canada

rigine chinoise, ceux-ci sont particulièrement concentrés. à Vancouver et à Toronto, comparativement à Montréal. De la même façon, les Canadiens déclarant une origine allemande sont beaucoup plus nombreux à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, dans les régions urbaines de l'Ouest canadien, la proportion de personnes déclarant des origines ethniques ukrainiennes, acandinaves ou polonaises est beaucoup plus importante que celle des personnes d'origine italienne ou chinoise. L'évolution de la diversité culturelle confère aux villes canadiennes des caractéristiques ethnoculturelles très distinctes. La composition ethnoculturelle des villes canadiennes les plus diversifiées, si l'on considère l'utilisation de langues autres que les langues officielles, présente des différences considérables en ce qui concerne la taille de certains groupes ethniques. Par exemple, la proportion des personnes déclarant une origine ple, la proportion des personnes déclarant une origine l'alienne unique ou multiple est beaucoup plus élevée à Toronto et à Montréal qu'à Vancouver. Et même si ces tois grands centres urbains comptent des groupes d'o-

Les 8 origines ethniques (uniques et multiples) autres que britannique, française et canadienne les plus fréquemment déclarées : Certaines RMR canadiennes, 1996

8	L	9	2	₽	ε	7	I	Rang selon la taille
	eisnoloq 000,131	eingurtroq 288,181	Allemand 222,452	Caraibe 243,850	sionidO 024,628	oupitaisA-bu2	Italien 414,310	Toronto Nombre
sionidO	591€	Allemand	Haïtien	7iul	Arabee	Caraïbe	Italien	Montréal
SEI,13	502,45	297,09	71,055	206,68	96,240	100,915	220,935	Nombre
sisnoloq	Italien	sisbnslloH	Ukrainien	Scandinave	Sud-Asiatique	Allemand	Chinois	Vancouver
280,02	64,280	290,20	73,335	85,265	025,221	246,945	288,800	
siongnoH	Norvégien	.M.A nəibnI	sisnolo ^q	Autochtone	Scandinave	Ukrainien	bnsməllA	Saskatoon Saskatoon
025,4	13,450	038,21	028,21	081,81	21,455	34,385	277,48	
eiorgnoH SE9,3	Morvégien 090,6	.Vl.A n∍ibnI 0₽2,01	eisnoloq 018,01	Autochtone 14,570	Scandinave 16,740	Ukrainien 23,655	Allemand 54,5	Regina Nombre
sisbnslloH 218,95	Chinois	Autochtone 44,130	Asie de l'Est	sisnoloq 017,12	5салдіпаvе 58,820	Ukrainien 118,175	Allemand 271,821	Monther Leading Amonton
SupitieisA-bu2	sisnoloq 227,88	sisbnslloH 260,8£	sionidO 0E6,84	Ukrainien 52,130	tsa'l 9b 9isA 077,42	Scandinave 60,230	Memand 044,881	Calgary A
sisnsdiJ	Scandinave	Italien	Arabe	African-Black	Autochtone	sisbnslloH	Memand	xeilleH
287,8	4,430	4,625	SSS,2		7,800	004,410	955,85	srdmoV
Metis	.N.A nəibnI	Asie du S.E. 208,0£	Scandinave	Autochtone	eisnoloq	Ukrainien	bnsməll/	A gəqinniW
282,82	82,420		38,615	522,525	096,82	104,015	275,011	ərdmoN



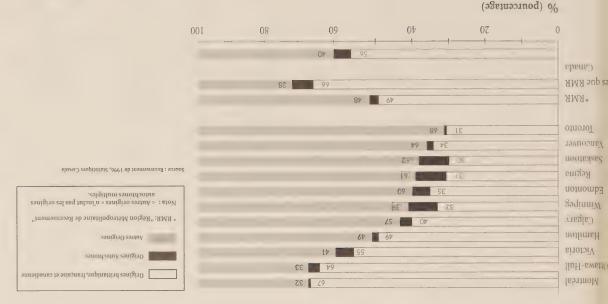
En 1996, dans les régions métropolitaines de recensement, 48 % de la population a déclaré au moins une origine ethnique autre que britannique, française, canadienne ou autochtone, comparativement à la moyenne nationale de 40 %. Comme la croissance de la diversité culturelle se concentre dans les centres urbains, il s'ensuit que le Canada contre dans les centres urbains, il s'ensuit que le Canada comptera de plus en plus d'« EthniCités » dans l'avenir.

Toronto est l'agglomération canadienne qui compte la population la plus diversifiée, affichant le plus haut population la plus diversifiée, affichant des origines ethniques autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Viennent ensuite Vancouver (64 %) et cinq Villes de l'Ouest canadien : Saskatoon, Regina, Edmonton, Villes de l'Ouest canadien : Saskatoon, Regina, Edmonton, trésidants de Calgary. En outre, environ le tiers des régions métropolitaines de Montréal et déclaré en 1996 des origines autres que britannique, française, canadienne ou autochtone. Bref, britannique, française, canadienne ou autochtone. Bref, canadiennes suivent la même tendance que l'oronto et Vancouver et que la diversité ethnique de leurs populations s'accroît, même si ce n'est pas au même rythme.

La croissance de la diversité ethnoculturelle transforme le paysage urbain du Canada

L'apport soutenu d'immigrants venant de partout dans le monde a fait que l'évolution de la diversité ethnoculturelle du Canada est aujourd'hui plus rapide que jamais auparavant dans l'histoire du pays. On prévoit jamais auparavant dans l'histoire du pays. On prévoit que la diversité démographique et culturelle du Canada s'accentuera encore davantage dans le nouveau millénaire et que, dans l'ensemble de la population, la proportion de personnes adultes appartenant à une minorité visible aura doublé en 2016. En 2006, la population des groupes d'origines centraméricaine et sud-américaine, indochinoise, arabe, caraïbe, philippine et chinoise aura augmenté de 100 % par rapport à 1991 tandis que, durant la même prériode, la proportion des personnes se déclarant la même pritannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et britannique ou française n'aura augmenté que de 6 % et de 8 %, respectivement.

Origines ethniques, Canada, 1996 : Certaines régions métropolitaines de recensement



DIVERSITE

urbains: les EthniCités du Canada La diversité dans nos centres

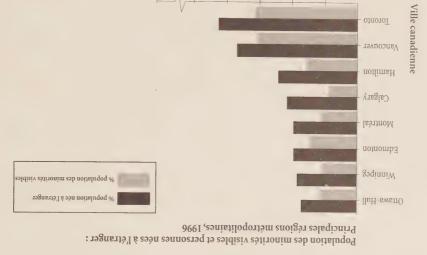
respectivement). Ces grandes villes canadiennes, dont environ de minorités visibles au Canada (1,3 million, 566 000 et 401 000, les villes où l'on trouve le plus grand nombre de membres population en général. Toronto, Vancouver et Montréal sont politaine de recensement »3, comparativement à 62 % de la visibles habitent dans un centre urbain ou « région métrotous les immigrants et 94 % des membres de minorités lation adulte du Canada. Selon Statistique Canada, 89 % de représentent 11 % (3,2 millions de personnes) de la popucompter les Canadiens autochtones, les minorités visibles Canada, soit environ 17 % de la population totale. Sans 1996 a dénombré près de 5 millions d'immigrants vivant au de celles de la majorité de la population1. Le recensement de date et dont les cultures et les origines sont assez différentes

La Loi sur le multiculturalisme canadier

ou des membres des minorités visibles, sont trois des

le tiers des résidants ou davantage sont des immigrants

« EthniCités » des pays développés.



appartenant à des groupes ethnoculturels établis de longue résidants sont soit des immigrants récents soit des citoyens centres urbains des pays développés où plus du tiers des

Le terme « EthniCité » a été inventé pour décrire les grands

de la natalité ainsi que le vieillissement de la population. des communautés ethnoculturelles existantes, une baisse Canada, la répartition, la taille et l'accroissement naturel que les types de peuplement des nouveaux arrivants au résultent d'interrelations complexes entre des facteurs tels rythmes différents et de diverses manières. Ces différences ce changement. La diversité ethnoculturelle évolue à des autre, des différences considérables quant à la nature de lution la plus rapide. Il y a cependant, d'une ville à une urbains que cette diversité ethnoculturelle connaît l'évoplans ethnique, racial et linguistique. C'est dans les centres canadienne est sa diversité de plus en plus marquée sur les Une des caractéristiques les plus distinctives de la société

DIVERSITE

"EthniCity: Geographic Perspectives on Ethnic Change in Modern Change," Boston: Rowman & Littlefield Publishers Co., 1996

% (pourcentage)

d'une RMR compte au moins 100 000 habitants. ainsi que de régions urbaines et rurales adjacentes dont le degré d'intégration avec le noyau urbain est élevé. La population du noyau urbain Une « région métropolitaine de recensement » (RMR) est définie par Statistique Canada comme grande région urbaine (appelée noyau urbain)



s'engager. Nous devons nous assurer que le Canada continue d'offrir à tous ses citoyens une qualité de vie sans égale, et il faut que nous prenions tous conscience, en tant que Canadiens, de la chance que nous avons.

de Canadiens. les obstacles auxquels se heurtent certains des groupes la réalisation de recherches pour mieux comprendre de diversité dans la politique sociale, et à encourager promouvoir la sensibilisation à l'importance des questions individus à les surmonter. D'autres initiatives visent à novatrices pour éliminer de tels obstacles et aider les organismes ethnoculturels dans la poursuite de méthodes des institutions, des groupes communautaires et des en relief dans le présent rapport impliquent une coopération dans la société. Bon nombre des nouvelles initiatives mises surmonter les obstacles qui se posent à leur épanouissement les personnes handicapées afin d'aider plus de citoyens à son soutien envers d'autres groupes minoritaires tels que à élargir ses activités de lutte contre le racisme et à raffermir Il est à améliorer ses programmes du multiculturalisme, de la population hétérogène pour laquelle elle travaille. à créer une fonction publique fédérale plus représentative À titre d'exemple, le gouvernement du Canada s'applique et solidaires et renforcer le sens des valeurs communes. nos institutions, édifier des collectivités plus sécuritaires lucratif, aux entreprises et aux citoyens pour raffermir aux groupes communautaires, aux organismes sans but efforts aux administrations provinciales et territoriales, Par conséquent, le gouvernement du Canada unit ses

Le cadre de diversité du Canada témoigne de la conviction selon laquelle un but commun est mieux défendu lorsque les personnes sont traitées avec respect. Il reconnaît que le respect de la spécificité culturelle est intrinsèquement lié au sentiment qu'une personne a de sa propre valeur, pays. Ce qui est propice aux réalisations personnelles, à la participation et, en bout de ligne, à l'attachement au multiculturalisme permettent la mise en oeuvre d'un large éventail d'initiatives qui, en aidant les gens à s'épanouir, améliorent la qualité de vie de tous les canadiens.

L'atteinte d'une meilleure qualité de vie

Le Canada d'aujourd'hui est plus hétérogène qu'il ne l'à jamais été. Sa population de près de 30 millions d'habitants témoigne d'une composition culturelle, ethnique et linguistique qu'on ne trouve nulle part ailleurs. Mos programmes destinés à l'immigration et aux réfugiés continuent d'attirer annuellement environ 200 000 nouveaux venus de partout dans le monde.

À mesure qu'elle s'accentue, la diversité favorise de nouvelles possibilités. Nos rapports avec le monde se raffermissent grâce aux liens sociaux, économiques et culturels que des millions de Canadiens maintiennent avec leur pays d'origine. Des perspectives différentes et de nouvelles façons de comprendre les problèmes sont des attitudes propices à la créativité et l'innovation, ce dont nous avons besoin pour livrer concurrence dans l'économie mondiale. Cette capacité de réussir en tant que société pacifique, tolérante et bienveillante, dans un contexte où notre diversité s'intensifie, renforce notre influence internationale et fait de nous un ardent notre influence internationale et fait de nous un ardent défenseur de la paix et de la sécurité internationales.

liens que certains Canadiens éprouvent envers leur pays. munications mondiales instantanées peuvent atténuer les revenu et la langue. Enfin, la mobilité accrue et les coml'accès à la technologie, la culture technologique, le obstacles à la participation, notamment en ce qui regarde notre société nous amène à nous pencher sur de nouveaux dominant que joue l'Internet dans notre économie et dans le Canada urbain et rural. Le rôle de plus en plus qui engendre des perceptions différentes de la diversité concentrent de plus en plus dans les grandes villes, ce un emploi même s'ils sont qualifiés. Les immigrants se de nouveaux venus trouveront difficile de décrocher Un marché du travail exigeant signifie que bon nombre est exacerbée par des conflits ailleurs dans le monde. collectivités du Canada; dans certains cas, la situation Le racisme demeure un problème dans bien des villes et aux desoins et aux aspirations des peuples autochtones. encore beaucoup à faire pour répondre adéquatement que la société canadienne continue à se modifier, il reste Cela dit, nous ne devons pas céder à la suffisance. Alors

Pour que le Canada demeure fort et uni, il est plus important que jamais de créer le genre de société dans laquelle tous nos gens voudront vivre et envers laquelle ils voudront

American A

provoquer le changement. Cet état de choses a eu une incidence marquante sur le développement de notre identité collective, sur notre façon de nous définir en tant que Canadiens. Un tel processus est souvent jalonné de désaccords et de débats. Cependant, même lorsque nous croisons le fer, notre foi collective dans les vertus d'une société intégrée où tous les membres devraient avoir le droit de contribuer du mieux qu'ils peuvent n'est jamais mise en doute.

Le Canada se présente fondamentalement comme une société à la fois diverse et cohésive, soudée par un ensemble de valeurs partagées qui incluent le respect de la dignité individuelle et de la primauté du droit, de la liberté, de la compassion, de l'équité et de l'égalité. En travaillant ensemble, nous finissons par mieux savoir ce qu'il nous faut faire pour que tous les Canadiens jouissent de chances égales de participer à la vie sociale, économique, culturelle et politique du pays.

Un regard sur l'avenir permet de se rendre compte que la vision canadienne d'une société hétérogène, cohésive la vision canadienne d'une société hétérogène, cohésive

Un regard sur l'avenir permet de se rendre compte que la vision canadienne d'une société hétérogène, cohésive et intégrée dans laquelle tous les membres peuvent participer de façon égale à toutes les facettes de la vie mondiale, dans laquelle le Canada est partie prenante, mondiale, dans laquelle le Canada est partie prenante, compétences dans le soutien de la productivité et de la richesse, et dans le maintien de notre niveau de vie. Chacun des membres de la société a son importance; mieux nous saurons veiller à ce que chaque Canadien jouisse des meilleures chances possibles de réaliser son pluisse des meilleures chances possibles des meilleures chances possibles des meilleures chances possibles de réaliser son jouisse des meilleures chances possibles de réaliser son jouisse des meilleures chances possibles des meilleures nous plein potentiel et d'atteindre l'excellence, mieux nous nous en porterons en tant que collectivité.

Le racisme, la discrimination et l'intolérance sont autant d'obstacles qui compliquent chez les gens la quête du succès. À ce titre, ils représentent des entraves au développement et à la prospérité continus du Canada crimes haineux, la pire manifestation du racisme et de crimes haineux, la pire manifestation du racisme et de l'intolérance, représentent un obstacle à l'édification de collectivités vivant en harmonie et dans un climat sécuritaire. Les gouvernements jouent un rôle de première sécuritaire.

Parlement sur les progrès réalisés. du gouvernement qu'il présente un rapport annuel au de sa part un comportement responsable, la Loi exige mieux adaptés à tous les citoyens du pays. Afin d'obtenir et en rendant leurs programmes et services accessibles et multiculturel du Canada dans leurs politiques et pratiques tion du multiculturalisme en tenant compte du caractère du Canada à jouer un rôle de premier plan dans la promo-La Loi oblige toutes les institutions gouvernementales et à préserver le patrimoine multiculturel canadien. hension interculturelle; à promouvoir le multiculturalisme; la couleur et la religion; à favoriser une meilleure compréfondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, et équitable dans la société; à éliminer la discrimination de toutes origines jouissent d'une participation entière stratégiques visant à ce que les individus et les collectivités culturalisme canadien, qui énonce des objectifs En 1988, le Parlement adoptait la Loi sur le multi-

ces objectifs. individus, les groupes et les organismes à poursuivre du Patrimoine canadien, vise expressément à aider les multiculturalisme canadien, administré par le ministère résulte des échanges entre eux ». Le Programme du et collectivités d'origines différentes et la créativité qui manière à « promouvoir la compréhension entre individus pour rattacher les Canadiens et leurs collectivités de De façon plus particulière, la Loi invite à faire des efforts obstacles qui les empêchent de s'épanouir dans la société. encourager le dialogue et aider les gens à surmonter les en oeuvre des initiatives pour raffermir les collectivités, sur le multiculturalisme reconnaît la nécessité de mettre que des mesures constitutionnelles et législatives. La Loi chances dans une société hétérogène, il faut davantage Pour donner tout son sens au concept de l'égalité des

La promotion de l'égalité et la poursuite de l'excellence

À bien des égards, le Canada a toujours eu un caractère multiculturel. Le cadre de diversité qu'il a adopté a considérablement accru la capacité des Canadiens à exprimer leurs griefs, à faire valoir les dossiers relatifs à l'égalité et à la diversité et à faire pression pour



Le multiculturalisme— La diversité fait notre force

La constitution du cadre de la diversité canadienne : le rattachement des Canadiens et des Canadiens et des Canadiennes à leurs collectivités

plus pacifiques, tolérantes et ouvertes qui puissent exister. diversité qui a aidé à faire du Canada l'une des sociétés les en matière d'emploi. Elles constituent l'assise d'un cadre de la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi sur l'équité langues officielles, la Loi canadienne sur les droits de la personne, lois nationales importantes, mentionnons la Loi sur les bilinguisme et le multiculturalisme. Au nombre des ou cadre de diversité canadien unique ancré dans le de la Cour suprême ont façonné et réaffirmé un modèle les lois, les modifications constitutionnelles et les décisions à l'unité canadienne. Depuis ce temps, les commissions, différences culturelles n'avaient pas à être préjudiciables pour une société. Il soulignait également le fait que les la célébration de la diversité, pouvait être bénéfique faire état de l'opinion selon laquelle le maintien, voire sciences au Canada, publié en 1950, a été le premier à (Massey-Lévesque) sur l'avancement des arts, lettres et Le rapport innovateur de la Commission royale d'enquête

La première forme de soutien expressément accordé au multiculturalisme a eu lieu en 1971, alors que le Canada est devenu le premier pays au monde à adopter une politique officielle sur le multiculturalisme. Moins de dix ans plus tard, le caractère multiculturel du Canada sequérait une reconnaissance constitutionnelle dans l'article 27 de la Charte canadienne des droits et libertés, qui venait d'être adoptée. On y précise ce qui suit à l'intention des tribunaux : « Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens. »

un médiateur habile dans la promotion de la paix interle Canada s'est imposé sur la scène mondiale comme les problèmes. C'est l'une des raisons pour lesquelles points de vue et de trouver diverses manières de résoudre nos horizons, nous rend capables d'accepter différents la souplesse et les compromis. Une telle situation élargit de nos différences, ce qui favorise la compréhension, et à établir des rapports les uns avec les autres en dépit rôle le plus dynamique. Elle nous amène à nous adapter société paisible et harmonieuse que la diversité joue son parties du monde. Toutefois, c'est dans l'édification d'une nous possédons des liens inestimables avec toutes les à titre de nation commerçante dans l'économie mondiale, différentes qui composent notre peuple font en sorte que, diale ». Les nombreuses origines ethniques et nationalités de la créativité, de l'innovation et de la « réflexion monproductif d'idées et de perspectives qui font la promotion culturelle du Canada engendre un amalgame riche et reconnues comme une force en soi. La diversité ethnoont non seulement été acceptées, mais sont aujourd'hui la façon dont les différences au sein de sa population Le Canada se distingue de la plupart des pays par

nationale et de la sécurité humaine.

religieuse de la population canadienne.

façon exceptionnelle la diversité ethnique, raciale et

ment de toutes les parties du globe, ce qui a accru de

au Canada, d'abord depuis l'Europe, puis progressive-

Confédération, plus de 14 millions de gens ont immigré

possédant chacune leur spécificité culturelle. Depuis la

dans plus de 30 dialectes distincts. En outre, les colons

au pays formaient dans bien des cas des collectivités

francophones, puis anglophones, qui se sont établis

de 56 nations autochtones différentes s'exprimant

la colonisation européenne, on comptait au-delà

dans le développement du Canada. Au moment de

La diversité a été dès le début l'une des forces agissantes

DIVERSITE

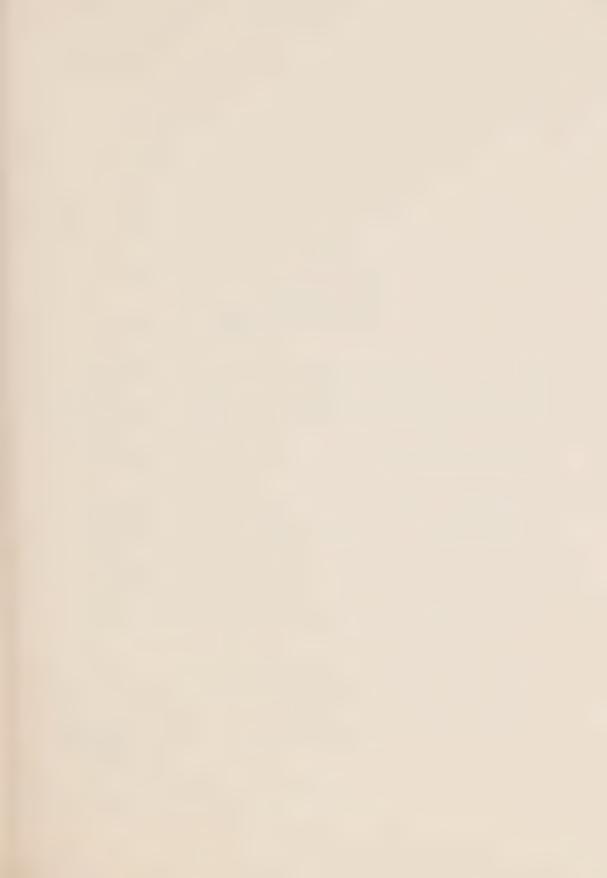


Table des matières

l⊅	 			 																												yə,	pu
34	 		 	 	٠					• 1													.se	evit	oə	ds	ЭС	te	9	ΛΛ -	əp	stni	io9
72	 		 																						èti	GLS	vik	a (Ə	p u	oitc	ЭШ	Pro
50	 		 																		lic) A C	tro	np	èι	rcł	рu	ı n	ומ	noit	pdi	oiti	oal
ÞΙ	 		 	 				1 -							al	ıè	p;	èΊ	ţU;	əu	uə	uJe)VE	nof	î n	p s	əo	İΛΙ	∋s :	XNC	s ş	22	ה,מ
01	 		 																							sə	ain	Ιdι	uә	хә	nea	pitı	ملاط
ፇ.	 	٠	 	 		. ľ.	pp	ומנ	ur	CC) N	р	sə	4!:)!!C	Uί	443] Sé	ə :	SU	nic	rpo	n s	tre	uə	S C	ou	su	pp	. ò t	ersi	vib	p-
Ι.	 		 											. 6))	10)}	÷tre	ou	ı tiı	ρļ	θĦ	ersi	vik	a (7—	-ƏL	nsil	וגמ	JHU	Oitl	nw	9
۸.	 		 																	λı	∃ /	(pa	ЭΗ	əlc	lak	ou	οч	, ∈	p	uoi	tou	ро	ıţu
III .	 		 												· u	ıə,	itè	114	0	au) ()	^ Ə	Idr	OLC	uo	y s	frè	Uk) \$(odo	-bud	tur) V A

la portée de cette collaboration et met en relief quatre secteurs où bien du travail est accompli grâce aux efforts collectifs de chefs d'entreprises, de bénévoles, de chercheurs, d'étudiants, d'éducateurs, de fonctionnaires et de citoyens qui se sentent concernés. C'est grâce à cette collaboration que nous sommes capables de régler nos divergences, d'éliminer les obstacles engendrés par le racisme, l'intolérance et la haine, et d'aider davantage de Canadiens et de Canadiennes à se sentir pleinement intégrés dans la société.

La Loi sur le multiculturalisme canadien demeure aussi pertinente aujourd'hui qu'en 1988, au moment de son adoption à l'unanimité par le Parlement du Canada. La Loi stipule que, peu importe leur race, leur religion, leur origine ou leur origine ethnique, tous les Canadiens et toutes les Canadiennes devraient avoir les mêmes chances de participer à la vie concernant la population du Canada ayant changé, la politique de multiculturalisme est devenue plus horizontale, travaillant avec les ministères et organismes afin de déterminer les devenue plus horizontale, travaillant avec les ministères et organismes afin de déterminer les descoins des Canadiens et avec les communautés afin de développer le potentiel et les outils dont elles ont besoin pour surmonter les obstacles que créent les différences.

Nous constatons maintenant qu'avec l'augmentation des conflits ethniques dans certaines parties du monde, notre politique nationale de multiculturalisme suscite l'intérêt sur la scène internationale. D'autres pays conçoivent la valeur du multiculturalisme, qui est surtout ancré dans l'intégration plutôt que dans l'assimilation, dans les négociations comme moyen de régler les conflits, est de plus en plus perçu comme un outil pratique pour promouvoir la paix et le sécurité humaine sur la scène mondiale.

4000000m,

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'Etat (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Introduction par la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

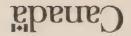


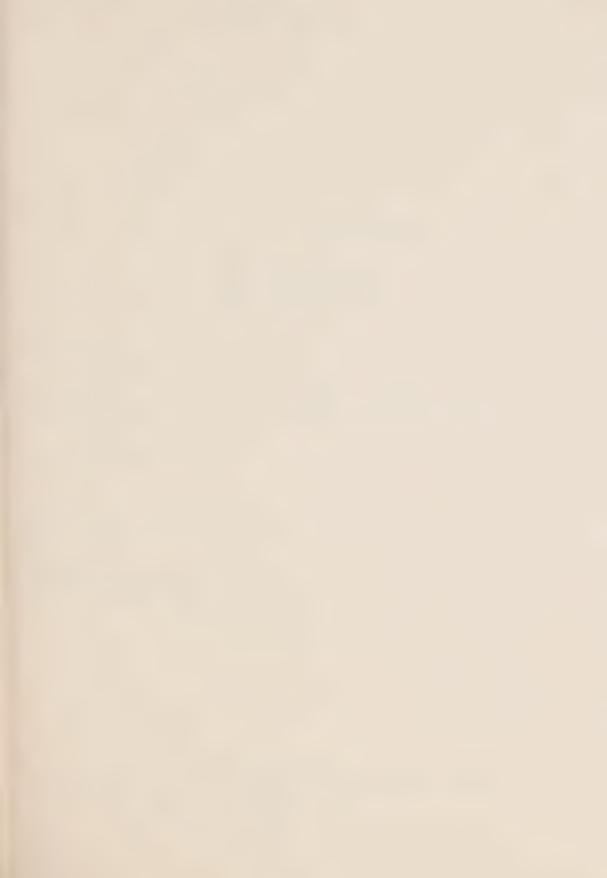
Dans cette économie du XXI° siècle fondée sur le savoir, où les individus sont la clé de la productivité et de la compétitivité d'une nation, le multiculturalisme canadien conspétitivité d'une nation, le multiculturalisme canadien nouvelles manières de penser, stimule l'innovation et la créativité. Elle nous aide à tisser des liens avec le reste du monde, à une époque où les emplois et la croissance dépendent plus que jamais du commerce mondial et des investissements. Ces liens nous permettent d'être plus influents sur la scène internationale, lorsque nous nous efforçons de participer aux réformes sur le plan efforçons de participer aux réformes sur le plan humanitaire et de combattre ce qui menace la sécurité humanie.

Toutefois, les Canadiens et les Canadiennes apprécient surtout la diversité ethnoculturelle pour son apport à notre qualité de vie. Elle ajoute du piquant à nos vies. Elle enrichit l'expression culturelle. Elle nous fait connaître des perspectives et des points de vue différents. Elle contribue à faire de nous des « penseurs universels » et renforce notre engagement envers nos valeurs communes. Elle nous invite à surmonter nos préjugés et à trouver d'autres façons de résoudre les problèmes. Elle nous aide à découvrir de nouveaux moyens plus efficaces de travailler dans l'intérêt commun.

C'est dans cet esprit que je suis heureuse de présenter le 11° Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Cette année, nous adoptons une nouvelle approche pour rendre compte des progrès réalisés dans notre mise en valeur des effets de la politique canadienne du multiculturalisme : en édifiant un Canada plus fort et plus uni, en réalisant unc économie dynamique, en établissant des communautés plus sûres et en assurant la place du Canada sur la scène mondiale.

Plus que jamais auparavant, le gouvernement fédéral cherche à devenir partenaire d'autres gouvernements, établissements, entreprises, associations et groupes bénévoles. De nouveaux partenariats engendrent de nouvelles idées. Le travail conjoint de diverses organisations qui s'attaquent à des problèmes communs renforce les collectivités. Le présent rapport reconnaît s'attaquent à des problèmes communs renforce les collectivités. Le présent rapport reconnaît





Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'Etat (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

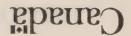
Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson Gouverneure générale du Canada Rideau Hall 1, promenade Sussex Ottawa (Ontario) K1A 0A1

Madame la Gouverneure générale,

J'si le plaisir de vous faire parvenir le onzième rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme qui doit être déposé au Parlement conformément à l'article 8 de la Loi. Le rapport porte sur l'exercice financier 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'hommage de mon profond respect.

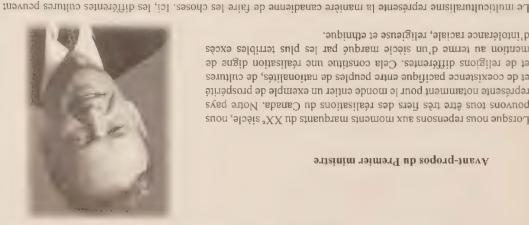
L'honorable Hedy Fry, C.P., députée







PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE



Avant-propos du Premier ministre

d'intolérance raciale, religieuse et ethnique. mention au terme d'un siècle marqué par les plus terribles excès et de religions différentes. Cela constitue une réalisation digne de et de coexistence pacifique entre peuples de nationalités, de cultures représente notamment pour le monde entier un exemple de prospérité pouvons tous être très fiers des réalisations du Canada. Notre pays Lorsque nous repensons aux moments marquants du XX° siècle, nous

inulticulturalisme. problèmes dans un esprit de respect mutuel. Voilà autant de qualités que reflète notre politique du réglet les divergences dans l'intérêt commun. Nous avons développé l'aptitude à réfléchir ensemble et à régler les

s'épanouir ensemble. Nous reconnaissons que la diversité est une force. Nous partageons une ferme volonté de

citoyen à s'intégrer à la société tout en préservant son identité culturelle. être pas la voie la plus facile vers l'unité nationale, mais elle possède le grand avantage d'encourager chaque Canada est la seule société diverse et cohésive, où aucune culture n'en domine une autre. Cette diversité n'est peut-Le Canada est un Etat multiculturel, et si de nombreux autres pays sont constitués de populations diverses, le

du droit. responsabilité et de respect face à la dignité individuelle, aux droits de la personne et au principe de la primauté fondamentales; des valeurs de générosité, de compassion, d'entraide, de liberté, d'égalité, de justice, de tant que Canadiens et Canadiennes, au-delà de nos différences, parce que nous souscrivons aux mêmes valeurs avons la même couleur de peau, parlons la même langue ou pratiquons la même religion. Nous sommes unis en pays. En même temps, le multiculturalisme fait ressortir ce qui nous unit. Nous ne sommes pas unis parce que nous l'innovation. Au chapitre de l'économie mondiale, cette diversité renforce nos liens commerciaux avec les autres société, nous préservons notre diversité culturelle, ce qui a notamment pour effet de stimuler la créativité et d'entre nous à affirmer fièrement nos origines et à conserver tous nos liens avec le reste du monde. En tant que La politique du multiculturalisme sert au mieux les Canadiens, les Canadiennes et le Canada. Elle aide chacum

organisations et les groupes communautaires qui sont au service des citoyens de toutes conditions sociales. aussi, le multiculturalisme aide à combattre les préjugés et la discrimination, et fortifie les institutions, les d'apprendre, d'avoir de bonnes perspectives d'avenir, de fonder un foyer et une famille et de profiter de la vie. Là la vie collective. Notre vision de l'avenir doit être celle d'un Canada dans lequel tous ont une chance égale valeurs nous engage à déployer tous les efforts afin que chaque citoyen canadien puisse participer pleinement à Comme société, nous sommes bien conscients des défis auxquels nous sommes confrontés. Le respect de nos

Le multiculturalisme fait du Canada un leader de la promotion de la paix et de la sécurité humaine, et un exemple elle, constitue un phare d'espoir dans un monde toujours aux prises avec la violence ethnique, religieuse et raciale. pour tous. A l'aube d'un siècle nouveau, notre capacité à harmoniser la diversité culturelle, et à prospèrer à travers ses citoyens, mais croit que la préservation du caractère unique de chacun est la promesse d'un meilleur avenir Le multiculturalisme caractérise le Canada en tant que nation qui, non seulement veille de laçon équitable sur tous

dont le monde entier peut s'inspirer.

ISBN 0-662-64670-3

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2000 No de catalogue Ci95-1/1999

> "Quoi de neuf" http://www.pch.gc.ca

> > à la rubrique :

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet,

multi_canada@pch.gc.ca

 Téléphone:
 (819) 997-1970

 Télécopier:
 (819) 997-3123

 ATS:
 (819) 997-3123

Programme du multiculturalisme Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario)

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser au :

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Il vise, également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant titre informatif et ne doivent être considérées comme une interprétation juridique.

Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.



Ministère du Patrimoine canadien Février 2000



6661-8661

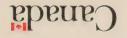
Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien.



6661-8661 Loi sur le multiculturalisme canadien sur l'application de la Rapport annuel









170



Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

1999-2000









Annual Report on the Operation of

The Canadian Multiculturalism Act

1999-2000





This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is available in alternative media format.

To obtain copies or to provide your comments, please contact:

The Multiculturalism Program
Department of Canadian Heritage
Ottawa, Ontario
K1A 0M5

Tel: (819) 953-1970 Fax: (819) 997-0880 TTY: (819) 997-3123

multi_canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:

"What's New" www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001 Catalogue No. Ci95-1/2000 ISBN 0-662-65454-4

Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson vernor General Chief of Canada eau Hall ussex Drive awa, Ontario

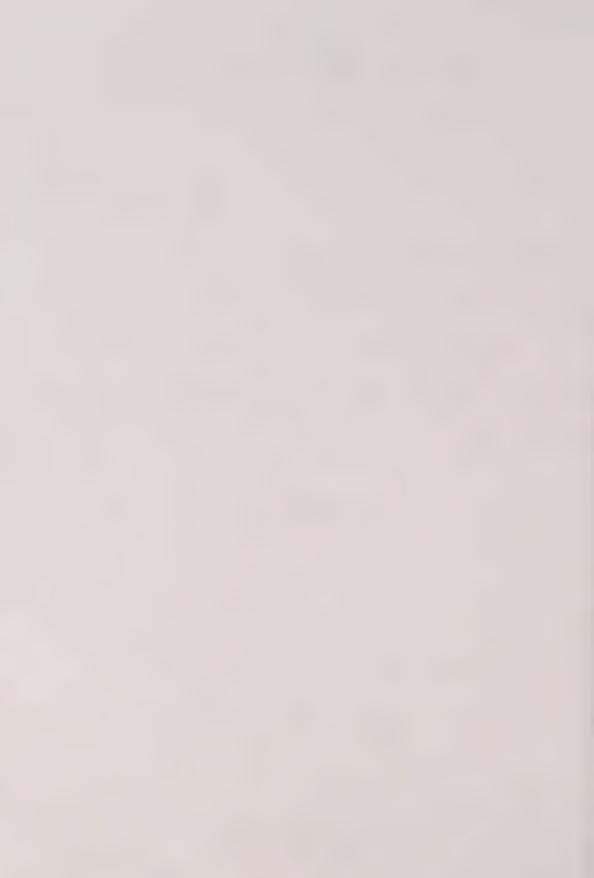
r Excellency:

n pleased to submit the twelfth Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* tabling in Parliament, pursuant to section 8 of the Act. This report covers the 1999-2000 fiscal year.

ase accept my best wishes.

Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.





Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

troduction by the Secretary of State fulticulturalism) (Status of Women)

day it's more important than ever that we take a closer look at what we to advance multiculturalism. As we construct a common Canadian zenship, with respect for diversity, we need to examine what works best how well our policies are adapting. So, in this Annual Report, we are ng beyond listing what's been done to begin looking at how it has made ifference in the lives of Canadians. We are moving to a new level of ughtfulness about what our activities really mean. We are challenging eral institutions to capture new information about the impacts of their icies, practices and programming in reflecting and responding to reasing ethnic, racial, linguistic and religious diversity in Canadian iety.



asures themselves influence the way policies are implemented and gramming is designed and delivered. For example, is it more import

gramming is designed and delivered. For example, is it more important to help 100 people get started on burney or to help 10 people who are most in need to complete it? Certainly, it matters that we reach as my people as possible. But the effectiveness of what we do in reaching them matters more. In the case multiculturalism, this means attitudes and expectations and a sense of pride and belonging. These are ficult outcomes to measure and even harder to attribute to one government initiative or program.

gardless, we need to find ways to capture more information that demonstrates the difference lticulturalism makes in daily life in Canada. We need data that show that policies and programs in port of multiculturalism not only constitute the right thing to do, but that they are the most beneficial, dent and pragmatic course to take. We need to prove that what we do contributes to a shared sense of at it means to be a citizen of Canada.

most Canadians, accommodation, fairness and equality are core values. Even so, to continue to evolve a progressive, open and inclusive society we must find ways to demonstrate in concrete terms what the refits of multiculturalism are not only for ourselves but for the rest of the world as well. We know that islation alone isn't enough particularly when, as with the *Canadian Multiculturalism Act*, the aim is to rourage and promote change rather than taking a regulatory or coercive approach. This kind of modern islation needs to be implemented with programs and policies that show leadership, lead to positive social ringe and for which results can be quantified and documented.

We recognize that there is not only work to be done within our own government institutions, but that multiculturalism policy must also reach other levels of government and, importantly, the communities which these policies serve. As government, we need to lead by example and we must build partnerships that enable Canadians of diverse backgrounds to fully participate in the political, economic and cultural life of our country. We need to recognize the challenges in achieving social and economic justice and in fighting the issues of racism and hate. We are taking these steps by developing tools such as our Federal Action Plan Against Racism, Discrimination and Hate. This year, we also have an important opportunity to share these initiatives with the world, in South Africa, at the 2001 United Nations World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. Canada is recognized as a country that has valuable information to share both domestically and internationally.

In this report you will learn more about how some government institutions have changed and are changing their programs and policies to respond to the increasing diversity of our population, and how they made these changes a permanent part of the way they do business. These lessons are useful not only for Government of Canada departments, agencies and crown corporations, but other governments, non-governmental organizations, the private sector and individual Canadians. Because diversity is a fundamental characteristic of Canadian society, it's everyone's business and many of the same "best practices" can apply across all sectors of society. Institutional change is a fundamental step in eliminating systemic inequality.

Ultimately, the most important test of the effectiveness of what we do to promote and support multiculturalism is the quality of life of Canadians themselves. As long as there are people in our country who endure racism or who are marginalized or excluded for no other reason than their racial, religious, ethnic or cultural background, we won't have the results we want and need.

A great deal has been done to advance multiculturalism since the *Canadian Multiculturalism Act* came int force in 1988. Every year since then, we have reported on the work of the government to support the goals of multiculturalism – advancing equality and social justice, encouraging the participation of all Canadians in the economic, social, political and cultural life of our nation, and strengthening multiculturalism as part of our Canadian identity.

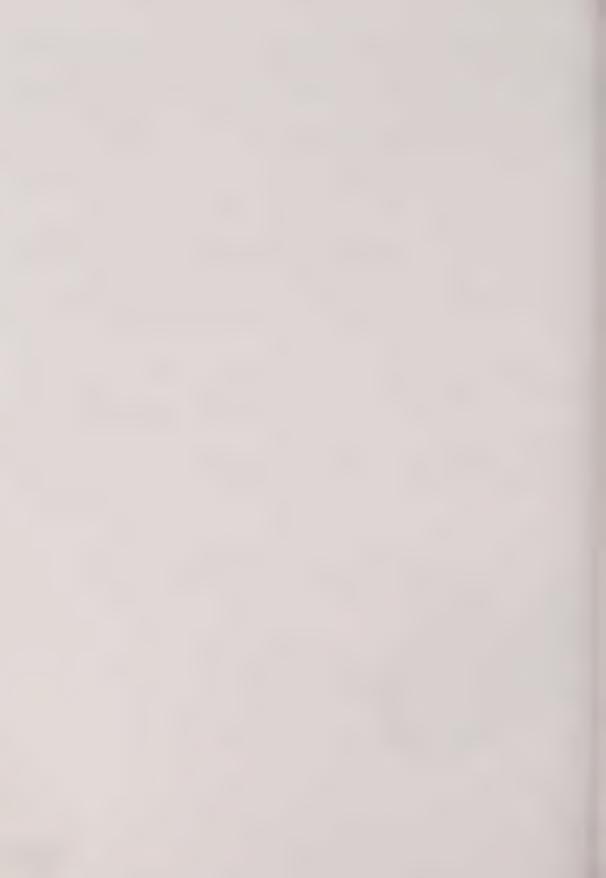
I am pleased to report that this year, after more than a decade of programming, we can see how these programs and initiatives have delivered sustained results that reflect and respond to the increasing needs of multicultural Canada. It is also a way of evaluating, as we embark on a new century, how far we still need to go to achieve our goals of a cohesive, respectful and equal society.

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

Table of Contents

Introduction by the Honourable Hedy Fry v		
Part I:	Multiculturalism: Now More Than Ever	1
Part II:	The Operation of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i> in Canada's Federal Departments and Agencies - Introduction	10
Part III:	Results Across the Public Service of Canada	12
Part IV:	A Comprehensive Approach: Leading to Results	33
Part V:	Institutional Success Factors	46
Part VI:	Looking Ahead, Seizing Opportunity	50
Annex A:	Towards Results-based Management in the Multiculturalism Program	56
ndex of Federal Institutions		50



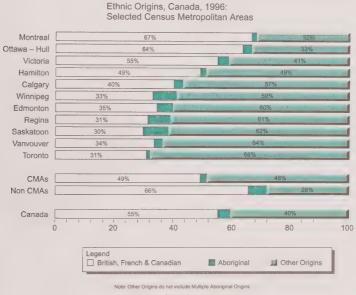


Part I: Multiculturalism: Now More Than Ever

A decade of change

Over the past decade, since the passage of the Canadian Multiculturalism Act, ethnic, racial and religious diversity in Canada has expanded at an unprecedented rate, dramatically changing the public face of Canadian society. Human cultural diversity has been a characteristic of Canada longer than the country has existed. At the time of European arrival and settlement there was a diversity of Aboriginal nations speaking many languages. There has been a Black population in Atlantic Canada since the middle of the eighteenth century. Moreover, patterns of immigration that began in the last half of the 20th century are today rapidly making Canada a microcosm of all of the world's ethnic, religious, linguistic and racial diversity.

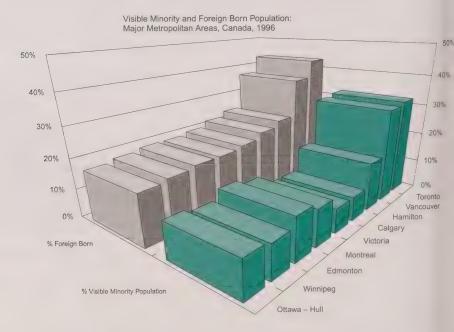
At the last census, more than 43% of Canadians reported at least one origin other than British, French, Canadian or Aboriginal. The number of racial minority persons has doubled to 11% in 10 years and now account for up to 30% of the population in most major Canadian cities. In the case of Toronto, ethnic and racial minorities account for more than half the population. According to Statistics Canada, 89% of all immigrants and 94% of visible minorities live in a census metropolitan area. While Toronto, Vancouver and Montréal are home to the largest total numbers of ethnic and racial minorities in Canada, smaller cities such as Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg and Ottawa have populations that are also becoming increasingly diverse.



Immigrants have always tended to settle in parts of the country where there are significant numbers of persons who share their ethno-cultural heritage and language. This has given each region of Canada unique combinations of ethnic and racial communities. For example, there are large numbers of Canadians of Chinese and South Asian origins in British Columbia, whereas Canadians of Caribbean descent tend to be concentrated in Ontario. Because Quebec attracts many French-speaking immigrants, it has the highest percentage of Canadians of Vietnamese, Haitian and Lebanese origins.

But everywhere in Canada, visible minorities are the fastest growing sub-group in Canadian society. By 2006, they will represent between 14.7% and 20% of the population—nearly one in six persons living in Canada are expected to be members of a visible minority group.

One of the factors leading to this increasing diversity is youth. Canada's ethnic and visible minority population tends to be younger than the national average. Forty-five per cent of Canada's children have at least one ethnic origin other that British, French, Canadian or Aboriginal. One of five Canadians aged 18 to 34 are members of visible minorities and one of three aged 5 to 15 have Aboriginal or visible minority origins. In another generation, a single racial group will no longer represent a majority of Canada's population.



Multiculturalism: a Canadian value

Not surprisingly, with increasing ethno-cultural and racial diversity, multiculturalism has become more important to Canadians. As Prime Minister Jean Chrétien noted during a speech in Berlin last summer, "Canada has become a post-national, multicultural society. It contains the globe within its borders, and Canadians have learned that their two international languages and their diversity are a comparative advantage and a source of continuing creativity and innovation." For a steadily increasing proportion of the public, ethno-cultural and racial diversity is a positive characteristic of Canadian society. Recent public opinion polling shows that more than two-thirds of Canadians believe that Canada's culturally diverse population is a competitive advantage in the global economy. Surveys conducted by Ekos Research Associates show that a majority of Canadians agree, "Accepting immigrants from diverse cultures strengthens Canadian culture." Polls conducted by Ipsos Reid (formerly Angus Reid) show that an increasing proportion of Canadians - in 1999 more than 83% - agree that "the multicultural make-up is one of the best things about Canada." This compares with 78% in October 1998, 80% in June 1996 and 77% in February of 1993. And the most ethno-culturally diverse demographic group in Canada, youth, are the most enthusiastic. A 1999 survey showed that 96% agree with the statement "it is good that Canada has people of different racial backgrounds."

There is evidence of a stronger connection between multiculturalism and Canadians' sense of identity. When Canadians were asked in 1999 about what contributes to their sense of identity and makes them different from Americans, multiculturalism came in second after the health care system. The multiculturalism policy itself, which provides a framework for nurturing and valuing diversity, contributes to citizenship acquisition, participation and quality of life, and a strong sense of pride in what Canada stands for internationally. The explicit recognition that diversity within a common citizenship is good, which is what multiculturalism is all about, encourages Canadians to feel committed to Canada, fostering a sense of belonging and attachment to the country and to one another, a collective state of being otherwise known as "social cohesion." As Canada becomes increasingly diverse, efforts to strengthen social cohesion between and among all the many ethnic, racial and religious groups in Canadian society will be central to our continued progress as a modern, united and democratic society.

While the *Canadian Multiculturalism Act* applies to the work of all Government of Canada departments, agencies and crown corporations, the Multiculturalism Program is specifically mandated to address ethnic, racial, linguistic and religious diversity within Canadian society. It works in a variety of ways to foster social cohesion so that Canada can capitalize on its diversity advantage. One of its objectives is to help federal institutions develop inclusive policies, programs and practices to meet their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*.

This year, for the first time, the Multiculturalism Program met personally with officials of 19 selected federal institutions to help them frame comprehensive input to this Annual Report, focusing on sustained results and the success factors by which they were achieved.

Moving towards shared citizenship

Canada adopted its multiculturalism policy in 1971, and in 1988 formally enshrined the policy in legislation with the *Canadian Multiculturalism Act*. Its three main policy goals – Social Justice, Civic Participation and Identity – are as relevant now as they were when they Act was passed; however, their implementation by the Multiculturalism Program of Canadian Heritage has evolved significantly. Multiculturalism programming once responded largely to the needs of specific groups who were excluded by the mainstream, enabling these groups to preserve and celebrate their cultural identities. Identity is still an important policy pillar, but the work of the Program focuses more on assisting marginalized groups to build their capacity to better influence the social, cultural economic and political institutions mandated to serve their needs, along with those of more established communities in Canada. Building partnerships between community associations and mainstream institutions ensures that collaborative solutions are developed to eliminate barriers to full and equitable participation.

As a result, and as will be highlighted in later sections of this Report, institution such as schools, arts councils and police services have adjusted their policies and practices to accommodate diversity, and to respect and respond equally well to the needs of *all* Canadians. In short, Canada's approach to multiculturalism has become more inclusive, focusing on the need to foster a shared sense of citizenship across the full breadth of the population.

Many federal institutions have achieved positive results by responding to this inclusive sense of Canadian identity. For example, Elections Canada analysed language statistics from the 1996 Census to determine which languages, other than English and French, are the most widely used among eligible voters. In turn, this inquiry led to the publication of a voter information pamphlet in 26 international languages and five Aboriginal languages.

The challenges ahead

Diversity has given Canada many advantages, including links with the rest of the world, a multi-lingual workforce, and a rich and vibrant cultural life. But it has also meant additional pressures, particularly for public institutions such as universities and hospitals, community-serving agencies and governments. They are being challenged as never before to respond to a more complex range of needs associated with integrating ethnic and visible minorities into Canadian society. These institutions need encouragement and support, and opportunities to learn from one another to pursue more open and participatory processes that accommodate and *value* the multitude of differences among ethnic and visible minority groups.

Despite commitments to a more inclusive society embedded in the Charter of Rights and Freedoms, the *Canadian Multiculturalism Act* and employment equity legislation, research available in the Multiculturalism program shows that members of ethnic and visible minorities – particularly members of visible minority groups – continue to experience barriers to participation in the workplace, in political institutions, and in many community-based organizations. A disproportionate percentage of visible minority Canadians suffer from poverty, low wages and under-employment. Many of the organizations that work to represent the interests of these Canadians lack the capacity to press for the changes and resources that their constituencies need (Biles 1998; Siemiatic 1998; and Simard 2000).

Some people continue to see ethno-cultural change as a threat. Most Canadians value ethnic, racial, linguistic and religious diversity, but discrimination, racism and hate crimes persist. All forms of intolerance, from subtle discrimination to racially motivated violence, undermine equality and social cohesion. New communications technologies, particularly the Internet, are providing purveyors of intolerance and hatred with new ways to spread their messages. At national consultations in the Fall of 2000 to prepare Canada's position for the upcoming World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia, and Related Intolerance (WCAR), individuals, groups and organizations from across Canada pressed for a collaborative national approach to combat racism and intolerance. There was agreement that a great deal more public education is required.

Meanwhile, political leaders, policy makers, public institutions, businesses, community groups, care-givers, teachers and social activists need more information and data on diversity and the lived experience of the millions of Canadians who are the targets of intolerance, discrimination and racism. They need this information and knowledge to be able to design programs and

initiatives, and provide services, in ways that will support equality of opportunit and promote social cohesion. In many cases, the data we have is not sufficiently comprehensive. For example, there has never been a national survey to quantify the prevalence of discrimination and racism in Canadian society as it affects all minority groups. A survey of 800 Chinese Canadians conducted in 1994 found that 40% had personally experienced discrimination; 60% were not able to utilize their talents in Canada, and an alarmingly high 80% disagreed that they felt accepted by other Canadians. We need to know more about what happens in community life—for instance, where does discrimination, intolerance and racism occur and under what circumstances?—to be able to design more effective programs and initiatives that encourage accommodation, promote participation and enable all Canadians to feel accepted for who they are and as equal partners in Canadian society.

There is no generation for which this will have greater impact than Canada's children, who are the most ethno-culturally and racially diverse age group in the country. Canada must be concerned that the potential of its youngest citizens to fully participate in and contribute to society as adults is undermined when they are forced to endure discrimination, intolerance and racism—a form of abuse against which no child in Canada should be expected to have to defend him or herself. In repeated surveys, young Canadians have identified racism and discrimination as key issues which need to be addressed and, as will be highlighted later in this report, have taken a decisive role in many initiatives designed to combat racism.

For the wider society, the failure to recognize and value diversity and utilize all the advantages associated with it constitutes not only a threat to social cohesion but a significant waste of human capital which, as a knowledge-based economy. Canada can ill-afford. As documented earlier, ethnic and visible minorities account for an increasing proportion of the overall Canadian population. In future, the damage inflicted by persistent inequities in Canadian society and the failure to successfully reflect and integrate ethnic, racial and religious diversity will, if unchecked, affect increasing numbers of Canada's citizens. Canada needs all this talent and ability in all sectors of society and all walks of life if it is to continue to prosper in the global economy, and maintain its quality of life and international standing.

The Key Issues

Research, documentation and the views of organizations that represent the interests of racial, ethnic and religious groups suggest that there are four major issues that need to be addressed to promote equality of opportunity and social cohesion. These are:

- *Disproportionate poverty*. In a recent study of 89 ethno-racial groups in Metro Toronto, the most severely disadvantaged were black with poverty rates ranging from 52.2% to 70% compared to 22.7% in the overall population.
- Systemic discrimination. A large number of highly qualified immigrant professionals continue to experience difficulties with credentials recognition and accreditation. Visible minority male immigrants earn an average of 15% less than their white counterparts. While there is some improvement among the Canadian-born, visible minority males still earn, on average, 9% less than white males with the same qualifications, skills and experience.
- *Under-representation*. Ethnic and visible minorities continue to be underrepresented in most institutions and professions, and in the media, where they are also often negatively portrayed.
- Victimization as a result of racism and hate-motivated crime. Visible
 minority-Canadians also continue to be the objects of racism and outright
 discrimination. According to a recent analysis of police statistics, as many
 as 60,000 hate and bias crimes are committed in Canada's large urban
 centres annually, of which approximately 61% are directed against visible
 minorities (Roberts 1995).

Setting strategic priorities and delivering results.

To help address the challenges of increasing ethno-cultural and racial diversity and support the aims of the *Canadian Multiculturalism Act*, the Multiculturalism Program at the Department of Canadian Heritage supports research, public education, community action and institutional development. In all cases, this work seeks to do at least one of the following:

- combat racism and discrimination:
- enable marginalized groups to participate in decision-making and, ultimately, to influence public institutions to eliminate systemic barriers that prevent them from responding to and reflecting Canada's diversity;

• generate more information about ethnic, racial and religious diversity in Canada and the best ways that governments and others can support equality of opportunity and promote social cohesion.

As diversity in Canada expands, the Multiculturalism Program is challenged to keep up. The complex and demanding issues associated with ethnic and racial diversity necessitate a strong focus on results.

In 2000, the Program developed a new Performance Framework to help prioritize its work. The Framework is helping to target resources towards initiatives where the need is greatest and from which outcomes can be expected within a reasonable amount of time, but which, at the same time, will help make a lasting difference. A more detailed description of this Framework is contained in Annex A of this Report.

The Multiculturalism Program advances the policy goals of the *Canadian Multiculturalism Act* in several ways. The Program manages a grants and contributions program with a budget allocation of approximately \$16 million. To achieve sustained, long-term results, work with ethno-cultural communities has focused on capacity building and stronger working relationships with public institutions. Work with public institutions has focused on more comprehensive approaches to institutional change, ensuring that their work with communities involves community representatives in needs assessment and in the subsequent development and enhancement of policies and services. And, beyond the grants and contributions program, work with federal government partners has increasingly afforded the Program an opportunity to develop networks of influence between federal institutions, non-governmental institutions and various ethno-cultural communities and communities of interest.

The Multiculturalism Program, together with representatives from other Government of Canada departments and agencies, has begun to look at new ways to ensure that the policies, programs and services of the Government of Canada serve the interests of Canada as an ethno-culturally and racially diverse society. Many of these programs and services were established when Canada was a more homogeneous society. Some may now be out of step with the needs and expectations of an increasingly large segment of the population.

One tool being developed is a diversity lens—a standard set of questions to help policy makers across the government assess their current and proposed policies programs and services to make sure they respond to the needs and expectations of *all* Canadians. This practical tool would help the Government of Canada to accelerate its efforts to respond more effectively to ethnic, racial and religious diversity, and abide by the principles of the *Multiculturalism Act*.

Finally, while strong, evidence-based, results oriented programming ensures the efficacy of government investments and maintains public trust, government cannot address all the issues associated with ethnic and racial diversity by acting alone no matter how effective its initiatives are. The issues do not fall neatly into categories that are the sole responsibility of the public, private or voluntary sectors. The Government of Canada needs solid evidence and meaningful results to mobilize partnerships and persuade others to participate in collaborative action across all sectors and all jurisdictions, at the national, regional and local levels. As a consequence, partnerships are and will continue to be a major priority within the Multiculturalism Program and across government.

Ultimately, the challenges associated with ethno-cultural and racial diversity affect us all. Racism, for example, is a pervasive problem. It makes no difference to an Aboriginal child whether the racial slur occurs in a public school lunchroom, a community childcare center, or a privately run amusement arcade. The pain for that child is the same. And ultimately, the damage is equally costly to us all.



Part II: The Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* in Canada's Federal Departments and Agencies – Introduction

The response by today's federal public service to the challenges and opportunities presented by Canada's multiculturalism can best be summed up in the twin themes of business case thinking and the search for results. Full inclusion of all ethnic, linguistic, racial and religious groups in all aspects of society and in public administration is the right thing to do, and it also makes good business sense.

To serve well the entire population, institutions must reflect and represent its many communities. Multicultural participation is increasingly seen as a basic condition of institutional credibility, relevance and performance. Institutions which either under-serve or do not employ people from the full range of Canada's ethnic cultures risk failure to deliver their mandates.

In recognition of this reality, today's leaders seek results in terms of service and program measures and in terms of hard recruitment and retention numbers. The lens has shifted towards the results of activities, and not just the activities themselves.

This year's Annual Report was developed in light of this new thinking. Rather than presenting a compendium of the related activities of departments and agencies, the focus is on the results achieved by a selection of federal institutions. Heads of departments, agencies and Crown corporations were asked about changes and enhancements to the programs and services offered by their organizations. They were asked what motivated them to launch changes. They were asked how they proceeded, and what was achieved. They were asked if, at how, results were measured. And they were asked to name what they saw as key success factors. Part V of this report summarizes common success factors.

Results are considered in four areas: policies and programs, research, services, and representative involvement. Results are considered over time. Rather than just focusing on 1999-2000, this year's report examines institutional change since the Act came into force in 1988.

Based on responses received, the stories of 19 departments and agencies* were further explored through interviews with staff. Fifteen of these are used to illustrate one or more aspect of long-term, organizational change. Four are told as comprehensive case studies. In this way it is hoped that a richer, fuller picture emerges not only of progress made but of how that progress was achieved and what we can learn from it as we move together into the next decade.



^{*}Departments and agencies featured in the report are: Canada Mortgage and Housing Corporation; Canada Customs and Revenue Agency; Canada Council for the Arts; Canadian Heritage; Canadian International Development Agency; Canadian Radio-television and Telecommunications Commission; Canadian Broadcasting Corporation; Citizenship and Immigration Canada; Department of Foreign Affairs and International Trade; Department of Justice Canada; Health Canada; Indian and Northern Affairs Canada; National Film Board of Canada; Parks Canada Agency; Public Service Commission of Canada; Royal Canadian Mounted Police; Statistics Canada; Status of Women Canada; and, Treasury Board of Canada. Many other departments and agencies have achieved success in promoting multiculturalism. Departments and agencies selected for this report were selected as being illustrative of a broad range of initiatives.

Part III: Results Across the Public Service of Canada

Over the past decade Canadian federal government departments and agencies have taken up the challenge of serving Canada's diverse population with increasing enthusiasm. Issues respecting Canada's multiculturalism have not always been at the centre of the agenda; however, on balance, the policies, programs and services provided by, and the very face of, the Public Service have evolved substantially since the *Canadian Multiculturalism Act* came into force in 1988.

The following pages present a look back over the decade at the progress made by a representative sample of federal institutions. This part of the report highlights results achieved by reviewing performance over time which has yielded sustainable institutional change with respect to Canadian multicultural diversity.

Advances in Policies and Programs as Levers of Change

In 1971, the Government of Canada announced a Multiculturalism Policy which recognized Canada's multicultural diversity as a fundamental and definit characteristic of the nation. This policy was reaffirmed in 1988 with the passag of the *Canadian Multiculturalism Act*. Then, in 1996, a review of the policy further reaffirmed its importance as a key instrument in government's efforts to foster social cohesion and build an inclusive society that is open to, and respectful of, all Canadians.

While the Department of Canadian Heritage does have a central role to play, the Multiculturalism Policy is the responsibility of all federal departments and agencies. Increasingly, Canadian Heritage, and in particular the Multiculturalist Program, has been called upon to provide advice to federal partner institutions the development and revision of public policies and programs. In this section a number of advances of policies and programs are highlighted.

Combating Hate and Bias Activity

It is estimated that there may be as many as 60,000 hate crimes committed against members of ethnic minority and other groups in Canada each year (Roberts 1995). Hate and bias activity has serious consequences not only for it intended targets, but also broader implications for community safety, social cohesion and Canada's international reputation. Research, media reports, the deliberations and recommendations of international and national conferences at point to the need for national governments to address hate and bias activity in a coherent and coordinated manner.

The government is taking action against hate in four primary ways: through public education; through the legal system; through supporting community initiatives to combat hate; and through supporting research. Canada has strong anti-hate legislation. The *Criminal Code of Canada* and the *Canadian Human Rights Act* make it a crime to incite hate against an identifiable group. Canada has recently strengthened principles for criminal sentencing that guide the courts to consider aggravating factors when there is evidence that an offence was motivated by hate of an identifiable group. The Government has also passed legislation that strengthens the role of victims in the criminal justice system and makes it easier for victims and witnesses to participate in trials. The Government of Canada has also launched a national crime prevention initiative aimed at developing community-based responses to crime, with particular emphasis on children, youth, women and Aboriginal people. Thirty-two million dollars per year has been allocated for this work.

Under the *Customs Tariff Act*, Canada Customs and Revenue Agency examines material at the border for prohibited hate propaganda and is working internationally with the World Customs Organization to share information on transnational movement of hate propaganda. The Canadian Centre for Justice Statistics recently released a national report on hate crime in Canada that, for the first time, gives a national picture of the extent of hate-motivated crime in Canada.

The Multiculturalism Program has held a series of three national, round table consultations on hate and bias activity with stakeholders from other levels of government, other federal departments, police, academia and civil society organizations. As a direct result of the first round table, the federal partners agreed to work with the Multiculturalism Program to develop a more coordinated federal response to the issue. An initial step was to advise Statistics Canada on the addition of a question to the 1999 General Social Survey on Victimization to capture information about victims of hate crime. A question was also added to the 2000 General Social Survey on Citizen Access to and Use of Information Communication Technology on hate propaganda on the Internet.

As a further result of participation in the round tables on hate, the Department of Justice Canada has produced four documents as a background to further discussion on hate crime in Canada: a report outlining all relevant national and international statutory provisions on hate; an outline of the arguments for and against the collection of hate crime statistics and the use of legislation to enforce statistics collection; an analysis of media coverage on racially motivated killings; and a compilation of all previous recommendations to governments regarding hate crime legislation.

The Multiculturalism Program also participates in Industry Canada's interdepartmental committee on illegal and offensive content on the Internet. The committee has just released a new document, A *Canadian Strategy to Promote Safe, Wise and Responsible Internet Use* which addresses, among other issues, the question of illegal and offensive content on the Internet.

At both the 1999 International Metropolis Conference and the Multiculturalism Social Justice Research Seminar, the Multiculturalism Program sponsored and organized workshops on hate crime to encourage research and academic interes in the subject.

Through contracts, grants and contributions, the Multiculturalism Program has directly supported research, public education and community action on hate and bias activity. Over the last three years more than 50 such projects have been undertaken, including for example:

Combating Hate on the Internet: An International Comparative Review of Policy Approaches/Combattre la haine sur l'Internet: Étude comparative internationale des approches politiques.

Heather De Santis, January 1998.

Standing Up to Hate: Legal Remedies Available to Victims of Hate Motivated Activity – A Reference Manual for Advocates / Se défendre contre la haine: Les recours judiciaires dont disposent les victimes d'actes motivés par la haine – Guide de référence pour les intervenants.

Bill Jeffery, September 1998.

Racism, Sport and Hate.
Elimination of Racism in Sport Committee, Regina, 1999.

As a result of the Multiculturalism Program's initiatives in this area, the body of Canadian research on hate and bias activity is growing; tools are now available for community organizations and municipal governments faced with hate organizations setting up and recruiting locally; international links have been made to explore means to deal with hate on the Internet; Internet service providers have been engaged in a discussion about how to limit use of the Internet as a tool to promulgate hate; a number of public education tools on hate and bias activity (e.g., films, videos, handbooks) have been produced and distributed; and, the Multiculturalism Program's annual March 21 "Stop Racist Campaign now includes messages about hate activity.

Accreditation of Foreign Credentials

Canada's immigration policies seek to encourage the immigration of highly educated and skilled professionals. Unfortunately, on arrival many find that they are unable to work in the fields for which they are trained since their foreign-earned credentials are not recognized by employers or professional and regulatory associations in Canada. This results in economic losses for Canada through unemployment and underemployment of highly skilled immigrants. Additionally, individual foreign-trained professionals face frustration, reduced family and personal income, loss of skills through years absent from their professions and cynicism and loss of attachment to Canada.

While the federal government has a limited mandate in professional accreditation because of jurisdictional issues, responsibility for immigration provides room for some involvement. The Multiculturalism Program has used a variety of means to press for action, to engage affected communities and to inform and influence the policies of government bodies and professional, trade and regulatory associations. The Multiculturalism Program has joined the Federal-Provincial-Territorial (FPT) Working Group on Access to Professions and Trades which is currently co-chaired by Citizenship and Immigration Canada and the Ontario Ministry of Colleges, Training and Universities. The Multiculturalism Program brings to the table the concerns expressed by its stakeholder groups. By assisting in the development of a Business and Communications Plan to advance accreditation issues, the Multiculturalism Program is playing a leadership role in promoting and facilitating access by foreign-trained professionals to fair, comprehensive and portable assessment of their skills and knowledge. In addition, the Program has conducted research into accreditation of foreign credentials and has recently funded a number of related projects, including: a project undertaken by the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women examining accreditation of the nursing, teaching and social work professions; and a project by the Association of Foreign Medical Graduates (Manitoba) to address training needs of foreign-trained doctors by providing a comprehensive examination-preparation program and by coordinating identification of opportunities with licensed Canadian practitioners.

As a result of these initiatives: community based organizations have made contact with members of the FPT Working Group on Access to Professions and Trades; the issue of professional accreditation for those educated abroad has recently received more media and public attention; some professional associations (e.g., the College of Physicians and Surgeons) have made efforts to facilitate the more rapid qualification of foreign-trained professionals; and foreign-trained professionals have formed local organizations to advocate for change on accreditation and to begin addressing their profession-specific training and qualification needs.

Promoting the Rights of Women

The mandate of Status of Women Canada is to promote the full participation of all women in the economic, social, cultural and political life of the country. This includes a commitment to integrate issues of diversity into the programs provided by Status of Women Canada.

A guiding principle of the organization is to acknowledge the diversity of wome and their experiences. According to one manager, "Diversity is integral to our thinking. We always ask, 'Who are the women affected?' when we work on something."

It is the policy of the Research Fund of Status of Women Canada to ensure that the overall work produced reflects the diversity of women. Research proposals are not considered for funding if diversity is not taken into account in the objectives of the study. Similarly, the Women's Program requires policies and other indicators that organizations applying for funding are addressing the needs of the diversity of women. In 1998-99 alone the Women's Program funded 35 initiatives aimed at addressing the concerns of immigrant, ethno-cultural and visible minority women across Canada.

In December 1999, Status of Women Canada held consultations with women from across the country. The purpose was to create a dialogue between the Government of Canada, not-for-profit organizations, labour organizations, academe, voluntary organizations, and the private sector to share information and receive input into key policies on gender equality. Central to the consultations was a clear policy statement: "Women are not a homogeneous group. They face many different realities as a result of factors such as age, race, class, national an ethnic origin, sexual orientation, mental and physical ability, region, language and religion. Equality can only be achieved by acknowledging and respecting this; therefore, Status of Women Canada will seek the diverse participation of women."

Status of Women Canada and Statistics Canada have produced *Women and Men in Canada: A Statistical Glance*, a booklet of gender statistics in various fields which reflects the importance of diversity through, for example, breakdowns of employment equity groups and other populations. Status of Women Canada has also contributed to the availability of statistical data on immigrant women through its publication *Statistics Canada Data Sources on Immigrant Women*.

"Diversity is integral to our thinking. We always ask, 'Who are the women affected?' when we work on something."

Broadcasting Policy in Canada

The *Broadcasting Act* includes a provision stating that the Canadian broadcasting system should, through its programming and the employment opportunities arising out of its operations, serve the needs and interests, and reflect the circumstances and aspirations, of Canadian men, women and children, including equal rights, the linguistic duality and multicultural and multiracial nature of Canadian society and the special place of Aboriginal peoples within that society.

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) has put in place a number of instruments to ensure that Canadian broadcasters contribute to this objective:

- On-air presence: There is a policy with respect to on-air presence applying to members of visible minorities and other designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities). Radio and television broadcasters with more than 25 employees are required to provide information about the on-air presence of members of the four designated groups when they renew their licences, apply for new licences or seek authority to transfer control or ownership.
- Prohibition of abusive comment/hate: Through its regulations, the Commission prohibits licensed broadcasters from broadcasting "any abusive comment that, when taken in context, tends to or is likely to expose an individual or a group or a class of individuals to hatred or contempt on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, sexual orientation, age or mental or physical disability." To a large extent these issues are monitored by the Canadian Broadcast Standards Council, a creation of the broadcasters, using a system that was approved by the Commission.
- Ethnic broadcasting policy: The Commission has established an ethnic broadcasting policy under which commercial ethnic radio and television stations are specifically licensed to serve culturally or racially distinct groups. Currently, there are 13 ethnic radio stations, two ethnic television stations and five ethnic specialty services serving a variety of ethnic groups. During the review of this policy, a public notice seeking public input was specially targeted to multicultural and minority community groups followed by an informal set of open consultations across the country.
- TV Policy: Following on comments made by interested parties during the Commission's 1998/99 review of TV policy, the Commission requires conventional television licensees to make commitments to initiatives that will result in a more accurate reflection of cultural and visible minorities

and Aboriginal peoples and to ensure that the on-screen portrayal of all minority groups is accurate, fair and non-stereotypical. The Commission explores such initiatives with all new applicants and during licence renewal proceeding.

 Notable initiatives: Over the last year, the CRTC has licenced the first urban music station owned by members of the Black community in Toronto. The Aboriginal People's Television Network was also launched

Later in this part of the report, the work of the Canadian Broadcasting Corporation in these areas is highlighted.

Central Agency Leadership in Employment Equity

With the amendment to the *Financial Administration Act* in December 1992 and the coming into force in 1996 of the *Employment Equity Act*, employment equity in the federal public service received a legislative base. Treasury Board is required to report annually to Parliament on the employment of members of designated groups in all federal departments and agencies. The first such report pertained to the 1992-93 fiscal year.

While the focus of the *Employment Equity Act* is numbers of members of visible minorities and other designated groups employed in the Public Service, Treasury Board clearly recognizes the need to support recruitment with strong policy and administrative measures aimed at making the Public Service a workplace of choice for all people. Among Treasury Board-led initiatives are the following:

- Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. This task force was established by the President of the Treasury Board in April 1999 in response to suggestions from the National Capital Alliance on Race Relations. Its creation further demonstrated the Government's firm commitment to improving employment equity performance in the Federal Public Service. The task force reported in April 2000. The report noted the need for greater efforts in creating a Public Service corporate culture "hospitable to diversity" and recommended focusing more directly on increasing the representation and participation of visible minorities by establishing benchmarks towards the achievement of concrete results. Specifically, the task force recommended the attainment by 2003 of a recruitment rate of one member of a visible minority group in every five new recruits.
- Interdepartmental Committee on Employment Equity. This committee meets fives times a year, providing a forum for leadership in achieving Employment Equity objectives.

- Diversity will be a major focus, consistent with the commitment to create a more inclusive, more diverse public ervice. This will centre on efforts to increase the appointment of people from equity groups, including at the EX level, by viewing current practices and processes to address possible impediments to this commitment."
- e value diversity
 because we
 dieve that when
 we take account
 of diverse views
 as we develop
 policies, and
 design and
 deliver services
 and programs,
 we get better
 outcomes.

- National Council of Visible Minorities. In 1999, the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission of Canada started consulting the National Council of Visible Minorities for advice on visible minority employee concerns. The National Council of Visible Minorities is made up of public servants from across Canada. The Council gives a voice to visible minority employees.
- Employment Equity Positive Measure Program. This is a four-year program (ending March 31, 2002) with an annual budget of up to \$10 million aimed at supporting departments and agencies in achieving their Employment Equity goals. For example, a mentoring program was developed for junior professionals at Industry Canada under sponsorship from the Program. Mentoring has been identified as a career management tool that will enable Industry Canada to retain employees who can move into successively more responsible roles, including management. Some 24 matches were made during the pilot.

The Committee of Senior Officials (COSO) of the Public Service is composed of Deputy Ministers who advise the Clerk of the Privy Council on human resources issues within the public service. In October 1999, COSO struck three subcommittees to examine issues of key concern in the public service. One of these subcommittees focused on recruitment. One of the subcommittee's five recruitment priorities is as follows: "Diversity will be a major focus, consistent with the commitment to create a more inclusive, more diverse public service. This will centre on efforts to increase the appointment of people from equity groups, including at the EX level, by reviewing current practices and processes to address possible impediments to this commitment." The Clerk of the Privy Council, as head of the public service, is committed to "make recruitment and diversity an ongoing commitment for Deputy Ministers, with real targets, as part of their performance contracts." This commitment was reinforced in the Clerk's Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service (March 31, 2000) in which the Clerk stated: "the public service must reflect and embrace different backgrounds, cultures, experiences, interests and styles. We value diversity because we believe that when we take account of diverse views as we develop policies, and design and deliver services and programs, we get better outcomes. A more diverse public service sets an example for others, protects the merit system, creates a greater sense of community, and provides an exciting career option for every Canadian."

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) has the authority to audit federal departments and agencies for compliance with the *Employment Equity Act*. The *Act* and its regulations give the CHRC power to order departments to appear before a Human Rights Tribunal and to take departments to Federal Court.

Fairness in the Administration of Justice

Fairness in Canada's justice system has always been one of the goals of the federal Department of Justice. Over the past decade efforts to enhance fairness have increasingly been made through the Department's policies and programs. For example, the Department established a Permanent Working Group of senior federal, provincial and territorial officials to share information and collaborate on Legal Aid policy development. One of the tasks of the Working Group, is to explore approaches that assist in identifying and meeting the special needs of multicultural and visible minority communities for Legal Aid. In part based on the advice of the Working Group, the Clinic Funding Program of Legal Aid Ontario now supports three Toronto clinics focused on multicultural and visible minorities. The Metro Chinese and South East Asian Clinic and the Aboriginal Legal Services Clinic are general service Legal Aid clinics. The African Canadian Clinic mainly undertakes test cases.

The Department of Justice also administers a grants and contributions fund in support of short-term projects promoting improvements to the justice system. One of the priority areas for funding is "Diversity, Equality and Access to Justice." Moreover, all applicants are encouraged to demonstrate sensitivity to diversity and gender equality issues to prevent unequal impacts on women and men, and on members of culturally diverse communities.

One such project started in January 1997 when the National Judicial Institute launched a three-year Social Context Education Project. This program includes training for judges designed to improve the capacity of the judiciary to deal in an appropriately sensitive manner with issues, including gender and race, that may arise in matters before the court. To date, some 1,000 federal judges have voluntarily taken Social Context Training. The National Judicial Institute is now working on Phase 2 of the Social Context Education Project, which will focus on integration of social context issues into all of the Institute's programs. The federal Department of Justice has provided funding for both Phase 1 and 2 of the Project.

Recognizing the high proportion of visible minorities resident in Toronto and the issues of racism and discrimination in the legal system, the Criminal Prosecutions Unit of the Ontario Regional Office of the Department of Justice undertook to make diversity training a major issue in the annual training seminars for staff. The Unit also placed emphasis on the recruitment of visible minority lawyers to represent the Government in criminal proceedings. Efforts of the Unit were recognized in a letter from Judge David Cole before whom some of the Unit's staff appeared.

"I write to advise that I was extremely impressed with the quality of those counsel from your Department who appeared before me. They seemed well prepared, knowledgeable and 'tough minded', without being overly rigid or inflexible. Further, I was also pleased with the obvious effort which has been undertaken to ensure that Canada's ethnic and racial diversity is well reflected among those who 'represent' the government of Canada."

leased with the obvious effort which has been undertaken to ensure that anada's ethnic and racial diversity is well effected among those who 'represent' the government of

Canada.

I was also

Team Canada Trade Missions

Another way to measure results is to consider how Canada is viewed by the rest of the world. For instance, do residents of India look favourably on Canada in light of Canada's support and acceptance of the Indo-Canadian community? One of the most tangible expressions of how Canada is viewed by the rest of the world stems from the success of the Team Canada trade mission program. Supported by the Department of Foreign Affairs and International Trade and led by the Prime Minister, the Minister for International Trade, provincial premiers and territorial government leaders, Team Canada trade missions to 13 countries since 1994 have directly contributed to an estimated \$24.4 billion in new business. In preparing for each new mission the Department of Foreign Affairs and International Trade solicits input from a wide range of cultural and business associations in Canada representing the cultural communities of the countries to be visited. In preparation for the Prime Minister's February 2001 mission to China, for example, extensive consultations have been undertaken with the Chinese Canadian community.

Canada's Role in International Institution Building

The importance of Canada's multiculturalism experience and expertise is also recognized abroad in activities such as peace-keeping operations in regions of the world with inter-ethnic conflict, and in institution-building initiatives such as a project in Macedonia funded by the Canadian International Development Agency which is helping that government manage its cultural and ethnic diversity. The Canadian Government regularly hosts foreign delegations seeking Canadian advice on managing diversity in general and on representing and

better serving cultural minority groups in government programs and services, in particular. The Multicultural Program of Canadian Heritage, in cooperation with the International Branch of the Department, hosts some ten foreign delegations each year.

Showcasing Canadian History

In collaboration with the Multiculturalism Program, Parks Canada Agency continues to promote the historic significance of the Underground Railroad and early African Canadian settlements. The Multiculturalism Program has provided funding towards the commemoration of the 150th anniversary of the Buxton Settlement. Multiculturalism also continues to provide advice on the importance and best approaches in consulting Black community groups. In partnership with the local community, Parks Canada restored the Nazrey African Methodist Episcopal Church, which is now managed as part of the North American Black Historical Museum.

In December 1995, February was officially designated as Black History Month in Canada. In recognition of this, the Mathieu Da Costa Awards Program was established on February 13, 1996. The Awards Program, which is managed by the Multiculturalism Program with selected partners, commemorates the memor of Mathieu Da Costa, a navigator, interpreter and the first recorded Black person in Canada. Open to all elementary and secondary schools across the country, the Program offers students an excellent opportunity to explore Black History and the contributions of Canadians of diverse cultural and racial backgrounds to the building of Canada.

"research is about helping to make public institutions more sensitive about issues of diversity and how ethnicity, culture, language and race affect people's ability to participate in those institutions."

Research in Support of Multiculturalism Policy, Programs and Services

The Key Role of Research

Research is playing an increasing role in shaping equitable public policy, and is a tool for informing and framing public debate. According to Fernando Mata of the Canadian Heritage Multiculturalism Program, "research is about helping to make public institutions more sensitive about issues of diversity and how ethnicity, culture, language and race affect people's ability to participate in thos institutions."

In approving new directions for the Multiculturalism Program in 1997, the government clearly articulated the need for a broader cross-government respons to multiculturalism which incorporates issues of ethnicity, race, language and religion into the work of all government departments and which improves the effectiveness of public policy by developing an understanding of the interplay

between socio-economic factors and our accelerating diversity. By providing verifiable evidence of needs, gaps, or ineffective policies or services, research can be a vital tool in influencing and assisting institutions, including the federal government, to better respond to diversity.

There has been an evolution in research away from the ethnographic research of the early 1980s to a focus on factors related to exclusion from, and participation in, Canadian institutions. This change reflects the Department's increased emphasis on the policy goals of social justice, civic participation and identity.

Considerable effort has been made to follow closely the rapid changes occurring in Canada's ethnic, racial, religious and linguistic demographics. To this end, the Multiculturalism Program works closely with Statistics Canada on the Census. Continued attention to demographics is required to understand the impact that these changes are likely to have on Canadian society. For example, we know that racial inequality exists in Canada, and with the rapid growth in visible minority populations it is possible that tensions around racism and systemic discrimination will intensify.

Moreover, most Canadians are unaware of the magnitude of change in Canada's diversity. Attitudes are often based on inaccurate estimates of diversity in Canada and on stereotypes. For example, minority communities are not seen as major contributors to voluntarism, yet recent studies shows similar or higher levels of both voluntarism and philanthropy among the foreign-born in Canada (Mata and McRae 2000).

Finally, research clearly indicates exclusion based on racial, ethnic and religious factors. For example, Blacks in Canada experience more disadvantage than other ethnic/visible minority communities in employment, education, poverty, and wages.

Research is expected to lead to results in the form of greater participation by visible minorities in decision making, informed dialogue and sustained action to combat racism, the elimination of systemic barriers in public institutions, and federal policies, programs and services to responding to diversity. The Multiculturalism Program is developing performance indicators to track these results (see Annex A).

Canadian Heritage liaises with other government departments to ensure that diversity is considered in relevant research proposals. Last year, of 64 proposals on which the Departments' advice was sought, 20 were recommended for funding.

Future Directions in Research

In partnership with Statistics Canada, Canadian Heritage is developing the Ethnic Diversity Survey to be fielded in 2002. The 2001 census will provide the frame for the sample. The Ethnic Diversity Survey will gather information about ethnicity that will allow an examination of what ethnicity means in people's lives including participation in civic institutions. The questionnaire will be divided into various modules on themes including demographic characteristics, ethno-cultural background, ethnic identity, socio-economic characteristics and language. An advisory committee has been created to guide the project and to establish benchmarks from which to measure future results.

The Multiculturalism Program is continuing to develop a body of research that will provide evidence and information about important aspects of diversity to engage and inform other departments and stakeholders, both within and outside government, and to guide the Department, and in particular the Multiculturalism Program, in its own policy development and cross-government work. Later in the report, as part of a set of promising next steps, a research agenda is presented.

Services

Providing government services to all Canadians has always been the intent, and mandate, of the federal public service. The goal of unbiased and equitable service provision is enshrined in the mission statement of most federal departments and agencies and is required by law through numerous Acts. At a practical level, providing services to all Canadians has, in the past, largely meant serving in both official languages all geographic regions of the country no matter how remote. Today, it is recognized that providing services to all Canadians means reaching out to, and involving, the entire range of cultural groups and Aboriginals peoples to meet their needs in ways that work for them.

Citizenship and Immigration Services

Changing socio-economic conditions in Canada and around the world have shaped changes in the patterns of immigration. There has been a shift in source countries for immigrants and refugees. Today, more people immigrate into Canada from Hong Kong than from any other country. Hong Kong is followed by China, Pakistan and India. Most government assisted refugees come to Canada today from Africa, the Middle East, South America and Asia. Immigrants tend to settle in Canada's cities with Toronto, Montreal, Vancouver and Edmonton receiving the highest number of newcomers.

Recent immigrants and refugees are culturally, linguistically and religiously diverse. The majority of newcomers are members of visible minorities. Social trends and conditions such as labour market discrimination, racial discrimination and the recognition that immigrant youths face integration problems have prompted Citizenship and Immigration Canada to focus on employment opportunities for newcomers to Canada and on youth programming.

Canadian businesses in need of skilled technology workers have been extremely pleased with the Department's efforts to meet their requirements. Since 1997, Citizenship and Immigration Canada has focussed on speeding up the process for accepting skilled workers as immigrants. To encourage these individuals to come to Canada, the Department has developed a project that allows spouses to work in Canada as well.

Citizenship and Immigration Canada has held extensive policy consultations with ethno-cultural groups in Canada. There has been an increase in the use of the ethnic press as a communication tool to share information about immigration policy and service delivery and, in return, gather responses to policies that Citizenship and Immigration Canada has put in place.

The Department plays a key role in bringing together communities, the three levels of government and other stakeholders to better respond to the increasing diversity of Canadians. The Integration Branch has recently developed a policy and research team to look at international and domestic policy issues related to the integration of newcomers.

The *Metropolis Project* continues to be a showcase of success and won the Public Service Award for Excellence in Policy Development in 1999-2000. The project is a six-year (1995-2001) international initiative based on the premise that international migration has a major impact on large cities. The project has brought together non-governmental organizations, researchers, and policy-makers from three levels of government to discuss immigration, integration and diversity. The fora it has created has brought together the expertise of these three diverse world views in the most comprehensive and sustained dialogue on diversity issues ever undertaken. The value of the exercise is under review in preparation for round two of the project.

In the coming year, Citizenship and Immigration Canada will work closely with Canadian Heritage as a part of an interdepartmental working group focussing on discrimination in preparation for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, to be held in South Africa in 2001.

"Diversity within CMHC is about recognizing and acknowledging that each of us brings a unique and valuable way of thinking and being that contributes to the growth and development of the Corporation. These differences include our gender, race, age, disability, religion, sexual orientation, management and work style. Collectively respecting and utilizing these different skills, values, and experiences will ensure that both personal and organizational needs for development and success will be actualized."

Canada Mortgage and Housing Services

Since 1988, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) has documented a number of Employment Equity and cultural diversity initiatives including cross cultural training for staff, research documenting housing needs in different communities, efforts to eliminate stereotyping in communications, seminars and programs to support special housing projects in diverse communities, public consultations on housing, and use of employees' language and cultural skills in meeting clients' needs.

While effective in their own right, these activities have not been connected to one another. Recently, Canada Mortgage and Housing Corporation developed a integrated model of a diverse and equitable workplace based on a business case for equity. According to the *CMHC Diversity Management Plan 1998-2001*: "Diversity within CMHC is about recognizing and acknowledging that each of us brings a unique and valuable way of thinking and being that contributes to the growth and development of the Corporation. These differences include our gender, race, age, disability, religion, sexual orientation, management and work style. Collectively respecting and utilizing these different skills, values, and experiences will ensure that both personal and organizational needs for development and success will be actualized." Equity and diversity activities are conducted under five Diversity Pillars: Communication, Learning, Workplace Equity, Research, and Diversity Measurement.

Today, the corporation has provided diversity awareness training to approximately 80 per cent of its staff. The training was highly rated and the sessions were also used as a vehicle to recruit interested, capable people to become Diversity Committee members.

The corporation has introduced the Diversity Champions Campaign, with awards presented in November 2000 to ten people from across the organization who have "demonstrated extraordinary leadership in embracing the principles of diversity." A new Diversity Database allows employees to fill in questionnaires and access diversity tools and information on diversity initiatives. This year, CMHC is moving into Phase II of Diversity Awareness, which will focus on behaviours and competencies on the job.

Statistics Canada: Canada's Mirror

Under the *Statistics Act*, Statistics Canada is required to collect, compile, analyze, abstract and publish statistical information on virtually every aspect of the nation's society and economy. Canada's first official statistician, Jean Talon. conducted the first census in North America in 1665-66. Today, the census is taken every five years with the next scheduled later in 2001. A question on ethnicity has been asked on the census since 1871. Country of birth has been



asked since 1901. In 1981, 1986 and 1991 information on the visible minority population of Canada was derived from responses to the ethnic origin question in combination with responses to place of birth and mother tongue questions. In 1996, the ethnic origin question was replaced with the question: "Is this person: White / Chinese / South Asian (e.g., East Indian, Pakistani, Punjabi, Sri Lankan) / Black (e.g., African, Haitian, Jamaican, Somali) / Arab/West Asian (e.g., Armenian, Egyptian, Iranian, Lebanese, Moroccan) / Filipino / South East Asian (e.g., Cambodian, Indonesian, Laotian, Vietnamese) / Latin American / Japanese / Korean / Other – Specify?" Starting in 2001 birthplace of parents, workplace language and religion will also be asked.

Diversity of Language

In addition to Canada's two official languages, federal government departments and agencies respond to numerous international languages across the country. Increasingly services are provided in more than two languages to better serve Canada's citizens. Employees of the Compliance Programs Branch, Canada Customs and Revenue Agency, are fluent in more than twenty languages. Heritage presentations have been developed by the Parks Canada Agency in a number of languages including Mandarin, German, Italian, Spanish and Japanese. Parks employees with diverse language skills make presentations to cultural groups, in the language of their choice. Linguistic and cultural skills of Canada Mortgage and Housing staff are being used in an increasingly systematic manner. In Ontario, CMHC services are delivered in 16 languages. In British Columbia, culturally appropriate approaches are being used to provide housing information to the Mandarinspeaking population. In CMHC's Workforce Questionnaire, employees are asked to identify their language capabilities so that the Corporation can continue to meet the needs of diverse clients. This may include greeting and providing information to clients, reading and responding to correspondence, and greeting and possibly giving presentations to international delegations on their arrival in Canada. Statistics Canada considers effective contact with all Canadian communities essential to its mandate. Accordingly, in consultation with visible minority, Aboriginal and new Canadian communities, Statistics Canada continues to add to the number of languages in which it interviews Canadian residents for the purpose of the Census. In 1991, in addition to English and French, interviews were conducted in six Canadian Aboriginal languages and 26 international languages. In 2001, interviews will be conducted in 18 Canadian Aboriginal languages and 41 international languages.

Reducing and Preventing Family Violence

The federal government launched its first national Family Violence Initiative (FVI) in 1990. During the first five-year initiative, the Multiculturalism Program recognized that the Government's messages on violence were not reaching all Canadians. In particular, some members of minority communities who spoke neither official language were untouched by the initiative. As a result of its

interventions with the FVI, the Multiculturalism Program was invited to becompart of the coordinating Interdepartmental Committee, and thus to influence decision-making in matters of legislation and enforcement to ensure the inclusion of the needs, concerns and interests of Canada's ethno-cultural communities.

The Committee initiated an allocation of funds, administered by the Multiculturalism Program, for family violence prevention programming for ethnic and racial minority communities. This programming complements other federal prevention activities by ensuring that the Government's message about prevention of wife, child and elder abuse reaches Canadians with limited official language fluency.

The Multiculturalism Program's family violence strategy is responsible for a number of tangible outputs, including:

- international language radio and television programs about family violence developed by partner organizations resulting in some
 55 television programs and 66 radio programs being produced and aired to date;
- a 30-second public service announcement produced in 14 international languages (Arabic, Cantonese, Farsi, Greek, Italian, Korean, Mandarin, Polish, Portuguese, Punjabi, Somali, Spanish, Tamil and Vietnamese) as well as English and French, targeted to reach an audience of some three million Canadians;
- a series of articles dealing with family violence developed for distribution to some 450 ethnic print media in Canada;
- an information kit about family violence developed for use by teachers of English as a Second Language and French as a Second Language programs across Canada; and
- a national stakeholder advisory committee to advise the Multiculturalism Program on further initiatives.

As a result of these and related efforts, information on family violence is being made widely available within ethnic and racial minority communities. Community leaders have been engaged in a discussion of family violence within their communities, and victims of family violence have been made aware of their legal rights in Canada. Interventions have also been made with other departments to ensure that diversity issues are considered when changes are made to policies on legislation, enforcement and service delivery to victims of family violence.

Representative Involvement in Public Administration

A public service that reflects the make-up and diversity of the population as a whole implies shared and equitable opportunities to influence public policy decisions. When members of distinctive groups become public officials they gain status as legitimate actors in the political process with the ability to shape public policy, programs and services. Moreover, a Public Service reflecting of Canada's demographic composition will benefit from a greater spectrum of opinions, perspectives and preferences and will be more responsive in agenda-setting and decision-making to all of Canadian society. Canadians can become involved in public administration as public service employees, as advisors and as consulted citizens.

Diverse Participation in the Canadian Broadcasting Corporation

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) is mandated to reflect the multicultural and multiracial nature of Canada. The *Broadcasting Act* directs that programming be predominately and distinctively Canadian, reflect Canada and its regions to national and regional audiences, and contribute to the flow and exchange of cultural expression.

The CBC is committed to providing Canadians with relevant news and information, to supporting and contributing to Canada's rich cultural capital and to building bridges between communities and regions. Success in regional programming depends on understanding and reflecting the local cultural profile and evaluating programming from that perspective. This means, for example, reflecting First Nations cultures in Saskatchewan, Chinese and Sikh cultures in British Columbia, and Francophone and pluri-ethnic cultures in Quebec. Meeting local and regional needs is dictated by cultural diversity, not quotas.

Today, the CBC reflects our rapidly changing cultural mosaic identifying local and regional needs and evaluating effectiveness by soliciting the views of audience members and the community. Following are examples of some of the CBC's recent program innovations:

- The *New Voices* initiative was designed to showcase talent including members of visible minorities previously not heard on the CBC's English Radio Network. The initiative has attracted more than 3,000 new freelancers, interviewers and guest hosts since its inception. Between 60 and 70 per cent of these were members of Aboriginal, visible minority and other designated groups.
- The HELP (Help Energize Local Projects) Fund has been an essential tool enabling candidates from designated groups to gain the knowledge and work skills necessary to successfully compete for CBC job vacancies, or for employees to acquire new skills through development

assignments. Internships are typically in on-air production roles such as producers, reporters and editors. Placements supported by the *HELP Fund* bridge the gap between the knowledge and skill sets of young graduating students and CBC job requirements. The *HELP Fund* was alsused in some instances, with union support, as a means of maintaining designated group members in jobs which otherwise might have disappeared as a result of budget cuts.

- Culture Shock/Culture Choc is a program broadcast simultaneously in English on CBC Newsworld and in French on Radio-Canada's RDI. Hosted by Gregory Charles, a young Black journalist, the program explores the lifestyles and the values that make up Canada's cultural diversity. Young bilingual journalists, equipped with video cameras, trav the country experiencing the reality of living in different milieus.
- Also on CBC Newsworld is *The Passionate Eye*, a documentary showcase hosted by Michaelle Jean, an award winning reporter, host and film maker. Born in Haiti, Ms. Jean settled 1968 in Quebec with her family.
- Canada Now (Toronto) is a news program produced on location, featuring a different ethnic community in Toronto each week. The program explores stories with the intent of showcasing Toronto's multicultural scene.
- Newsworld's *Newscentre* in Toronto is anchored by Ben Chin, of Korear ancestry (born in Switzerland), and the national edition of *Canada Now* is anchored by Trinidad-born, Ian Hanomansing.

"In terms of hosts and anchors, adding diversity in positions of on-air prominence is success in itself."

According to Don Knox, Senior Director, CBC News and Current Affairs and Newsworld: "In terms of hosts and anchors, adding diversity in positions of on-air prominence is success in itself." There are more voices of people from different backgrounds coming across the airwaves. Viewers and listeners are responding positively, by mail, phone-ins and the Internet. A letter from an East Indian man in Fredericton said: "Thank you for giving us a voice we've never had before."

Lessons Learned From Indian & Northern Affairs Canada

At Indian and Northern Affairs Canada there is a unique interface between the departmental mandate and the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*. There are more than 600 First Nations communities in Canada that belong to between 60 and 80 Aboriginal nations, and this is the primary context in which the Department works with diversity and cultural differences.

More than a decade ago, the Department established the Committee for Advancement of Native Employment (CANE). Kumik, or the Council of Elders, was launched on the advice of CANE in 1990. The Lodge that houses Kumik is on the ground floor of the Department's headquarters. A visitor entering the building is immediately struck by the images on the walls, and in particular by the symbol above the entrance to the Lodge. The symbol consists of four arms: one brown, one yellow, one white, and one black with hands clasped at the centre of the circle. It symbolizes, among other things, four races of peoples working together.

Aboriginal Elders provide culturally relevant psychological and spiritual counseling and support to employees who are affected by problems arising from cultural differences. The Elders advise on how traditional beliefs, spirituality and ceremonies can be rendered compatible with requirements of the contemporary workplace. The Elders also provide opportunities for departmental employees at all levels to become knowledgeable about the historical context and role of the Aboriginal peoples in Canada and their contemporary situation and aspirations. The presence of Elders at headquarters, and the integration and education about Aboriginal peoples into staff orientation programs, has created an organizational culture that recognizes the importance of diversity.

The Department has learned from its experience and modeled its Visible Minority Consultative Group, established in 1993, on CANE. As a key component of the Department's Employment Equity Plan, the Group acts as an advocate for improving the recruitment, retention, training, and advancement of visible minority employees. The Group is working on an action plan for February 2001 that will outline ways to ensure that visible minorities are recruited, retained and encouraged to advance in key areas. A full-time liaison officer has been hired to work with the Group. The Department recognizes the importance of advocacy groups for implementing employment equity. Providing full-time staff to the designated group committees and the opportunities for the committees to work together has contributed to the success of the initiatives.

Department of Justice Canada

One of the Department of Justice's corporate priorities pertains to term employment and, in particular, the requirement to take immediate concrete action to reduce reliance on term employment. A term conversion policy has been developed that incorporates the need to ensure that designated group members receive fair shares of indeterminate appointments with the goal of reducing term employment for designated group members from 39 per cent to 17 per cent.

National Film Board

In the face of severe cutbacks, the National Film Board (NFB) has accepted the challenge as an opportunity to migrate from existing hierarchies to a more horizontal, team-based approach to the work. Responsibility for equity is shared by all producers. During a period of 30 per cent fiscal reduction, the NFB exceeded its employment equity goals with respect to Aboriginal peoples and members of visible minorities. In 1999-2000, 29 per cent of new recruits were Aboriginal, visible minority, or people with disabilities. In support of these initiatives, mentoring programs, and technical workshops to develop film making and production skills have been put in place for Aboriginal people and artists of colour.

Government Recruiting

As part of its general recruitment strategy, the Public Service Commission of Canada maintains an inventory of some 2,000 culturally based non-governmental organizations across the country to whom it faxes recruitment notices.

Statistics Canada

Statistics Canada has implemented an internship program in an ongoing effort to provide training for Aboriginal peoples and enhance statistical capacity within the Aboriginal community. The program, which is two years in duration, provides Aboriginal interns with a broad base of skills and practical experience related to statistics through formal training and work experience.



Part IV: A Comprehensive Approach: Leading to Results

Public servants point to a number of challenges, and a number of strategies for overcoming these challenges, on the road to becoming a truly multicultural Canadian institution. One of the conclusions that can be drawn from an examination of success factors is that substantial gains often come from the integration of a comprehensive set of strategies – advancement on many fronts at the same time. Following are four stories from today's federal departments and agencies which illustrate a comprehensive, integrated approach and which together paint a compelling picture of progress. Some elements of these approaches are also further discussed below in *Part VI: Institutional Success Factors*.

Canada Customs and Revenue Agency: Consulting with Communities

The Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) has worked over the past ten years to ensure that diverse multicultural communities have access to employment, to information about revenue and customs regulations and to appropriately delivered services and programs.

The CCRA continues to be driven by a clear business need to address multiculturalism and diversity. The demographics of travellers have become increasingly diverse, and the first encounter visitors have with Canada and the federal government is with the Customs Branch. It has become clear that the workforce and the services provided need to reflect the diversity of Canada's population. The CCRA serves more than 110 million travellers a year and feedback from these service users has further prompted the CCRA to examine how it can better serve visible minority groups in Canada. In addition, customs managers have recognized that they can carry out their duties more effectively if their staff reflect, and involve, ethno-racial communities. The residents of Canada who pay taxes are also racially and culturally diverse, and this requires the CCRA to communicate and collaborate with multicultural communities to conduct their business more effectively.

To improve services to visible minority and ethnically diverse Canadians, the CCRA has taken action to consult, employ and involve members of these communities. In 1998, the Agency conducted nationwide consultations on how to improve the customs and trade administration programs. The Minister was particularly committed to consulting with visible minority communities. As a result, these consultations included focus groups specifically for visible

minority travellers to ensure that their priorities would inform changes made to the programs. A number of the initiatives undertaken as a result of these consultations have improved services to visible minority communities.

The Customs Branch has taken a proactive approach to identifying barriers and potential problem areas in its service delivery. Customs officials regularly conduct outreach with minority groups and provide information to travellers in multilingual format. As a result of a forum hosted by the Vancouver-based United Chinese Community Enrichment Services Society in 1999, the Customs Border Services in the Pacific Region established a unit of officers with the cultural knowledge and language skills needed to serve Asian Pacific clientele. Most significantly, the Asian Customs Services Advisory Committee was created. This committee advises CCRA on how to improve services to businesses and travellers in the Pacific Region.

"The CCRA
has achieved
representation
at the national
level through
a corporate
cultural
change."

Continually improving communication with multicultural clients and creating strong partnerships with visible minority communities have also been goals for the Revenue and Taxation Branches. For example, each year the Community Volunteer Income Tax Program recruits volunteers from diverse communities who are trained to prepare tax returns for individuals of their communities. Several offices organize special training for Aboriginal people to assist their communities to complete income tax returns. Effective client outreach activities prove to be of great value to clients, and have resulted in a positive profile for the Taxation Branch of the Agency. Other activities include multimedia interviews (radio, newspaper and television) in languages other than the two official languages, and presentations and information sessions delivered in partnership with multicultural organizations to specific community groups.

Key to improving services and effectively meeting the business needs of the CCRA has been the employment of visible minorities. Having become an Agenc in November 1999, and therefore responsible for its own human resource functions, the CCRA has taken significant steps to meet its Employment Equity goals. As Elaine Courtney, Acting Chief of Employment Equity, describes it, "The CCRA has achieved representation at the national level through a corporate cultural change." As part of this changing corporate culture, the CCRA supports a core competency called Supporting Employment Equity and Diversity (SEED) which is required of all managers and employees. This competency underscores the significant contribution all employees must make towards an inclusive, equitable environment. Managing for Employment Equity is also part of the Assistant Commissioners' Accountability contract.

The CCRA has achieved national representation and continues to address pockets of under-representation at the occupational level and geographic areas. This success can be attributed in part to the fact that the CCRA works with its unions and its employees' designated group representatives. These groups are consulted on all Employment Equity activities, from the development of action plans to the implementation process. The CCRA also has an extensive Employment Equity network of dedicated stakeholders at the employee and the management level.

Based on the results of the 1999 Employee Survey of all federal departments on employee satisfaction, the CCRA is addressing and acting on harassment and discrimination reported by a few of its employees.

Moreover, complaints from clientele have been reduced significantly. Customs Border Services in the Pacific Region recently completed an evaluation of the Asian Client Services Unit by surveying both external and internal clients. The evaluation concluded that the Unit provides a useful service to its clients and should continue. Anecdotal feedback from customs officers has also been positive. Employees indicate that it is easier to carry out their duties now that there is better communication and collaboration with the diverse multicultural communities of Canada.

The CCRA demonstrates the benefits of integrating multicultural diversity into every aspect of the business of the institution. The keen interest of the Minister in 1998 in consulting with visible minority communities has encouraged collaboration and consultation with visible minority communities throughout the organization. The CCRA recognizes that this collaboration is essential to improving its service delivery and increasing the efficiency of its programs. Finally, through these efforts, the CCRA has recognized that the linguistic abilities and cultural strengths of staff are a great benefit to the institution, and that partnerships with visible minority communities result in gains to Canadian businesses, residents, and the federal government itself.

Health Canada: From Censure to Success

Employee complaints at Health Canada were taken up by the National Capital Alliance on Race Relations and brought before a Canadian Human Rights Tribunal. In March 1997, the Tribunal found that Health Canada "engaged in certain staffing practices contrary to Section 10 of the *Canadian Human Right*".

Act" i.e., that Health Canada systemically discriminated against visible minority employees. The Tribunal imposed on Health Canada 25 corrective measures. These covered three main areas:

- Staffing. Through various recruitment and resourcing measures Health Canada was ordered to achieve gains in the numbers of members of visible minorities employed by the Department. For example, "Health Canada shall commence the appointment of visible minorities into the permanent EX/Senior Management category at the rate of 18 per cent per year (twice the rate of availability) for five years in order to reach 80 per cent proportional representation of this designated group into this category within this time frame."
- Career Development and Training. A number of measures were imposed
 with a view to improving the career prospects of members of visible
 minorities. These measures included the implementation of career
 planning and mentoring programs and management and leadership
 training for visible minorities. Also, training was ordered for all
 departmental managers and employees in such areas as bias-free
 employment interviewing techniques and the general benefits of diversity
- Monitoring and Reporting. Several measures were imposed in monitorin
 and reporting. These included the establishment of an internal review
 committee reporting quarterly to the Deputy Minister and regular
 reporting back to the Canadian Human Rights Commission. Also, the
 Tribunal ordered "an annual performance assessment of Health Canada's
 executive/senior managers including Assistant Deputy Ministers,
 Directors General, Directors and Division Chiefs regarding full
 compliance with this order."

In 1997, Health Canada was in the process of developing diversity management guidelines; however the Tribunal order was more than a set of guidelines, it was a legally binding document requiring full compliance.

The way in which Health Canada responded to the Tribunal decision provides lessons to the public service as a whole not only in how a representative workforce can be attained but also in how such measures relate to improved programs and services for all of Canada's multicultural communities. The Department has developed numerous policies and programs in support of multiculturalism and diversity. These include: *Policy on the Establishment of Statements of Qualification; Revised Guidelines on the Performance Discussion Process*; National Capital Region and regional mentoring programs; *Policy Guidelines for Composition of Selection Boards*; and, *Strategic Learning Policy*. Training and development programs and workshops include: *Staffing for*

Delegated Managers and Selection Board Members (bias-free training); Building Diversity at Work; Communicating without Frontiers; Manager's Checklist for Helping Employees Develop a Career Action Plan; and Diversity Mentoring.

The Department has also developed a variety of tools to assist managers. These include: *Power is People – A Guide for Managers*; semi-annual workforce analysis data (comparing the Department's representation to the Labour Market Availability); inventory list of Outreach organizations; *Career Handbook* for managers; *Kaleidoscope*, the Department's twice yearly diversity newsletter; and the Department's Multicultural and Interfaith Calendar. Messages concerning the benefits and value of diversity to the organization are prominent throughout all these policies and programs.

While responding to the requirements of the Tribunal order, Health Canada has simultaneously been engaged in a full-scale revision of its services. A significant element in this effort is a recognition of Canada's multicultural diversity and the need to respond accordingly if Health Canada is to fulfil its mandate to serve equitably all Canadians.

Progress in terms of workforce representativeness is measured in terms of visible minority and other designated group participation in the workplace and uptake of programs and workshops. On January 2001, Health Canada was composed of 10.1% Visible Minorities, 7.0% Aboriginal Peoples, 4.8% Persons with disabilities and 66.5% Women. This is among the highest percentage in the public service. Significantly, the percentage of Visible Minority persons in the Executive category was also ten per cent, while the percentage of those in the Scientific & Professional category was 12 per cent.

Meanwhile Health Canada has broadened its service reach into Canada's ethnic communities. For example, more than one fifth (21%) of *Community Action Program for Children* programs serve people of specific cultural groups. Programs serving Aboriginal peoples account for 12 per cent of *CAPC* programs while those serving people of other specific cultural groups, such as the Chinese or Kurdish communities, make up nine per cent of all programs. Remaining *CAPC* programs include a cultural component and have participants from many cultures. Multiculturalism is considered a central issue in everything from the 1997 national consultation on AIDS/HIV to the publication in numerous languages of departmental health promotional material – on everything from seniors' and women's health issues to nutrition, fitness, smoking cessation, and family violence.

In January 2001,
Health Canada
was composed of
10.1% Visible
Minorities, 7.0%
Aboriginal
Peoples, 4.8%
Persons with
disabilities and
66.5% Women.

An examination of initiatives undertaken by Health Canada during the period between 1988 and 1997 provide an interesting reflection of the Department's emerging awareness of the challenges of service delivery in response to a changing population. In 1988, Health Canada produced *After the Door has Been Opened*, a report on mental health issues facing new immigrants. This report and its recommendations led to a number of further initiatives including funding for research into multicultural health, and preparation of written materials as health resources for people whose first language was not English or French. The years 1992 and 1993 brought funding of numerous programs for seniors from ethno-cultural communities including *Ventures in Independence, Shared Wisdom and Info-Exchange*, as well as multicultural family violence initiatives.

At the same time there was an increasing effort to employ people with language ability for provision of services including, for example, Chinese speaking food inspectors. It was at this time that the Medical Services Branch first advertized in First Nations media, and targeted Aboriginal communities for student recruits.

In 1993-94, there was a greater emphasis on Health Protection issues. A number of breast cancer initiatives were launched and the Department sought multicultural representation for all its activities. A major effort was put into the development of resources for the providers of health care to diverse communitie and the Department started seeking out under-represented groups in the external hiring process.

During 1995-96, all divisions of Health Promotion Branch were directed to focu on minority groups as a priority and provide culturally sensitive delivery in all Health Canada delivery models. Many delivery partnerships were formed with ethno-cultural organizations.

The 1997 Tribunal order, then, fell on fertile ground. However, the Department's success results from several additional factors. The Tribunal order provided a framework for change. Targets were set and the means to achieve them laid out.

Senior management support was ensured through the Tribunal order. However, senior managers at Health chose not just to comply with the letter of the order but to embrace it in spirit. Hence, diversity has become a theme around which virtually all human resources initiatives and program and service discussion revolve. Diversity – what it means to the Department and what it means to employees – is talked about openly. Executives consult employees in an effort to improve further.

Health Canada acknowledges that more work is needed. Future efforts will focus on improving the organizational culture and making Health Canada a place where employees genuinely feel welcome and valued, and a place where employees want to work.

RCMP: Better Policing in Nova Scotia

From the early days of Black settlement in Nova Scotia – going back to the eighteenth century – relations between the province's Black and White communities have at times been strained. The situation came to national attention in 1996 in the form of a series of incidents involving Black and White students at Cole Harbour District High School.

The community asked for better policing and, specifically, for "police of our own colour." In response the Community Constable Pilot Program was established introducing six Black Nova Scotians from the local community into the Cole Harbour Detachment of the RCMP. The Multiculturalism Program of Canadian Heritage provided \$300,000 over three years to assist with the development of this program. In addition, Multiculturalism program officers brought together other government departments and agencies and community associations to collaborate in the implementation of this program. Community Constables received four weeks of training at the RCMP training centre in Regina followed by three months of field training in Cole Harbour. Once trained, Community Constables worked alongside regular members assisting with crime prevention, crisis intervention, investigation, and public relations and education work.

"For the first time in my life have heard the m'our police" being used in lotth Preston."

The primary goal of the program was to improve relations between the RCMP and the local Black communities and thereby improve service. By all accounts the program was an unqualified success. According to Henry Bishop, Director of the Black Cultural Centre of Nova Scotia: "Blacks used to look at law enforcement officers in fear. Now we see the RCMP as an important and positive force in our community." A resident noted: "For the first time in my life I have heard the term 'our police' being used in North Preston." Regular RCMP members were equally enthusiastic: "I was one of the people who was against this program at first. I had apprehensions about it working, but I can honestly tell you that I am now one of its greatest supporters."

The program has had a positive effect on the Community Constables themselves. A second goal of the program was to develop the skills of the participants with view to seeing some going on to become constables. To date, two Community Constables have become full-fledged RCMP officers. Even those not pursuing a career in the RCMP have gained useful job skills and confidence.

Participants' families have gained greater respect in the community. Children and youths have come to see the Community Constables as role models. Better policing has led to benefits for local business and a climate of greater safety which has recently resulted in the building of a new recreational centre. Even tourism has been positively affected. Some 4,000 Black American tourists visite the Black Cultural Centre last year. Many were reportedly impressed by the Wall of Honour – a project funded by Canadian Heritage – showcasing Black members of the RCMP.

The greatest benefits of the program may be yet to come if it leads the way to more members of visible minorities joining the RCMP. A future Commissioner could well be a graduate of the Community Constable program.

The Community Constable program exists within a supportive organizational culture. The RCMP is participant in the diversity committees of the Canadian Association of Chiefs of Police, the Canadian Centre for Police-Race Relations and other associations. The RCMP regularly contributes to initiatives of the B'nai Brith, a non-governmental human rights organization. Across the country, in partnership with Canadian Heritage, the RCMP provides cultural training. For example, in Saskatchewan and Alberta cultural training creates a better understanding among police of Aboriginal communities. In Alberta, cultural training sessions are normally conducted by the elders of the community. Feedback from both RCMP members and the community regarding these programs has been very positive.

The RCMP also runs numerous complementary programs such as the Summer Student and Youth Programs. At least half the positions in these programs are occupied by visible minority or Aboriginal youth. As a measure of success, these programs enjoy a very high re-application rate.

However, the main factor in the success of the Cole Harbour Community Constable program stems from the RCMP's overarching commitment to community service which led the Force to consult with and listen to the needs of the Cole Harbour community. The program came about in response to a request by the community, not a measure dictated by the RCMP. Today consultation continues via the Cole Harbour Community Consultative

Committee and the province-wide Visible Minority Advisory Committee, both of which have direct access to decision makers. At the national level the Commissioner has advising him the *Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities and the National Aboriginal Advisory Committee*. National responsibilities for overseeing the implementation of related measures is held by the Diversity Management Branch and the Community, Contract and Aboriginal Policing Services Directorate.

Leadership at the top level has played a key role in the promotion of diversity in the RCMP dating back to 1992 when Commissioner Inkster established the *RCMP Principles and Commitment to Diversity*. Successive Commissioners have maintained the momentum. Today, every member is issued a pocket card stating the mission and values of the RCMP. Among other messages, the card proclaims: "We will provide the highest quality service through dynamic leadership, education and technology in partnership with the diverse communities we serve. The employees of the Royal Canadian Mounted Police are committed to our communities through unbiased and respectful treatment of all people, and cultural sensitivity."

Nationally, the RCMP still has some distance to cover. While the number of Aboriginal and visible minority members has increased by a factor of nearly 225 per cent since 1990, visible minorities remain under-represented in comparison to the population at large. More significantly, only 1.8 per cent of Commissioned Officers are Aboriginal and only 0.6 per cent of Commissioned Officers are members of visible minorities. However, since they have joined the RCMP in large and growing numbers only in recent years, this problem will begin to be resolved as they gain the experience to be promoted to higher ranks.

The RCMP is working to entrench successful programs such as the Community Constable program throughout the country and to recruit from visible minority communities across Canada. Nationally, of a total of some 650 recruits, the current cadet class has in it more than 100 who are members of visible minorities. In Nova Scotia, some 50 new members are recruited each year. A target of eight new visible minority members per year has been set to bring the level of visible minority members to a critical mass in which visible minorities are represented in the RCMP in rough proportion to the percentage of visible minorities in the communities served by the RCMP.

The challenge for the RCMP is to maintain momentum in visible minority recruitment and related programs while shifting focus towards retention and promotion of visible minority members into the Commissioned Officer ranks.



Redefining "Art" at the Canada Council for the Arts

We have lost the authority of values in our lives mettle batters against the rin dim din persistent frenzy of peddled desires where everything becomes men in starring roles mostly a nightmare being woman and black

from "OJ," in Psychic Unrest, by Lillian Allen, 1999

By doing business as usual, an organization can exclude some of the constituency it purports to serve. Twelve years ago, the Canada Council for the Arts was just such an organization. Its funding criteria narrowly identified aspects of Canadian culture defined as art, and arts granting programs were not serving well visible minority and First Nations artists. Pressure from artist constituencies, and effective leadership inside have turned this organization around. The Canada Council for the Arts is embarked on substantial organizational change, not just a shift in the ways it provides a few services.

Pressure from the Council's constituency of artists has been crucial in advancing equity in the organization. In 1957, an Act of Parliament created the Council as an arms-length agency to "foster and promote the study and enjoyment of, and the production of works in the arts." Artists apply to the Council to support their work. Decisions about who and what to fund are made by panels of three to seven artists who sit on each of the Council's many juries. These peer assessment committees ensure that the Council has public credibility in its distribution of money, and provide a forum for artists to influence how the Council works. By the mid eighties both the artists on the assessment committees and the applications were beginning to come from more diverse communities. Pressure increased to broaden definitions of what constitutes work in the arts. The Council has used informed constituency pressure to help it change, and in the course of that change, extended further the influence of its constituency on its operations.

Pressure from constituencies was met with internal commitment to equity. In 1989, then Executive Director Joyce Zemans established an Equity Office with an Advisory Committee for Racial Equality in the Arts consisting of artists and Council staff.

In the mid-nineties, the Canada Council experienced a 50 per cent cut in its human resources funding, necessitating a major restructuring and review. While the downsizing was painful, the interim collapse of old structures created fertile ground for new ways of doing things that advanced equity. Despite the turbulence, the Advisory Committees, and the Equity Coordinator position were maintained.

Equity continues to be an important structural consideration. When the federal government committed an additional \$25 million per year (1997-2001), \$1.5 million was targeted for diversity, and \$1.5 million for First People's equity. As a result of the Advisory Committee's 1999 Report, the Equity Coordinator and the First People's Coordinator report direct to the Director of the Council, Shirley Thompson. And the Equity Advisory Committee is now an integrated committee with three artists, two staff, and two active board members extending the reach of the Committee into all aspects of the Council's work. In fact, the Equity Office, the Director, and the Board representatives on the Advisory Committee recommended to the Prime Minister's Office the importance of a culturally diverse Canada Council Board. As of June 1998, the Board does have at least one visible minority appointee, and one First Nations board appointee.

The Council has also advanced equity through its human resource practices and organizational culture. "Knowledge of culturally diverse practices, and commitment to cultural equity" have been added to the performance appraisal template. This new language appears in all job descriptions and postings. Council staff now include 11 per cent people of colour in an area with an 8.4 per cent availability rate. Artists or staff persons from visible minority groups sit on all hiring committees.

Sustained outreach activities bring artists in for lunch-hour presentations and interactions with staff to educate, and to develop a vision of a diverse Canadian arts culture. This learning is strengthened through staff and artist links on the Equity Advisory Committee and through the work of the peer assessment committees. Staff are also active in the field, targeting information sessions to diverse communities, extending personal and organizational connections with artists and the multiple art forms they are developing.

As a result of a new Peer Assessment Policy in January 1997, the number of visible minority artists serving on these Peer Assessment Committees has increased to 20 per cent. This means, for example, that in the fiscal year 1996-1997, of 755 peers from across Canada who served on committees, 155 were from racially diverse or First Nations communities. This extends the influence of diverse communities on the Council, and helps the Council ensure that it continues to expand its vision of a diverse Canadian artistic culture.

More resources are getting to artists from diverse communities and about \$5.7 million went last year to First Nations artists. The Council is also working to increase the profile and contracts of diverse artists. Its 1998 *Showcase of Aboriginal and Culturally Diverse Music Artists* featured about 275 artists and paid for agents and event coordinators to attend, resulting in follow-up work for many of the artists. At the recent *Native to Canada* at the Berlin Worldwide Music Expo, all five artists and groups who performed received follow-up work and contracts.

There are many other creative ways the Council is extending resources to divers communities. All program guidelines now include a step-by-step description of how grant proposals are assessed, listing factors used to determine peer assessment committee composition including representation of culturally/raciall diverse artists. A general information document geared to first-time applicants is available in Mandarin, Spanish, Punjabi and Inuktitut. The *Spoken and Electronic Words Program* supports innovative literacy projects not based on conventional book or magazine formats (e.g., dub, rap poetry, poetry performance). *Mentorship in Writing and Publishing* supports the work of emerging writers. And the Council is exploring different kinds of residencies for culturally diverse curators.

Many challenges remain. Like most federal departments, the Council's senior management is not diverse. Change advocates must educate new employees coming from organizations with no experience of equity. And the labour-intensive work of getting scarce resources to underfunded artists and their organizations continues. The federal government sets the climate for the efforts of individual organizations. Active policies and an increased Aboriginal and visible minority influence on public priorities could make organizational change projects like the Council's look normal. As artist Lillian Allen says, "We need good will, and political will."

There is much to learn from the Canada Council's work. A 1999 evaluation of its cultural equity work identified the elements of its equity model as combining the following:

- well positioned leadership strength that has access to resources and authority;
- close links to the culturally diverse communities across Canada with access to consultative and participatory processes so that the equity agenda remains grounded in reality, and informed and guided by those who are most directly affected;

- a framework, for taking actions to implement and manage change, that explicitly values human relationships and thoughtful discourse;
- a critical mass of creative energy inside and outside the institution that facilitates risk-taking, is open to change, is curious about difference, is committed to continuous learning, to the criticality of self-development and to the unrelenting labour of democratizing democracy;
- a corporate flexibility that will venture beyond institutional hierarchy and will encourage collective input and communication while maintaining institutional accountability;
- sufficient resources to respond to gaps or accelerate the pace of change when necessary;
- inclusive approaches that integrate meaningful representation of difference and racial diversity at essential decision-making levels.

Truth and beauty seek expression through the soul. The act of writing is also the act of naming; of calling into being Poetry brings into sharp focus the camera of one's mind's eye. The poet sees with the soul.

from "The Poetry of Things," in *Psychic Unrest*, by Lillian Allen, 1999

Part V: Institutional Success Factors

The preceding stories describe only some of the activity occurring in support of Canada's multiculturalism in federal institutions today. However, they represent the range of policy, program, service and research initiatives taking place across the public service. These are success stories in institutional change some small, some large. As such, lessons can be drawn from these experiences in aid of the work of other institutions. What are the lessons learned? Four main factors of success emerge.

Change is tied to a business case

Public service organizations today must be efficient and effective in executing their mandates. Citizens and politicians will accept nothing less. Most public managers have risen to this call, and today we see many examples of high quality programs and services. It is as if, like in private business, the survival of public institutions depended on adding measurable value to society, the benefits of which outweighed the costs.

Institutions successful in responding to Canada's multiculturalism link related policies, programs and services to their business success. In most cases this means success in effectively fulfilling their mandate to serve all Canadians.

In Cole Harbour, Nova Scotia, the Community Constable Program stemmed from the RCMP's demand of itself to provide good policing services to each and every community it served. The diversity programs of the Canada Customs and Revenue Agency stemmed from the Agency's focus on providing excellent service to its clients.

To do a better job serving the people of Canada by reflecting Canadian society. Statistics Canada is conducting the 2001 Census in 61 languages.

Health Canada, whose change program was mandated by law, has succeeded not necessarily because of the Canadian Human Rights Tribunal order but because the Department chose to use the order as a framework guiding it towards overall improvements in serving its diverse clientele.

The community is genuinely involved

In virtually every instance of successful institutional change, constituents are fully consulted. Involvement in program development of those affected by a program is always important. In programs related to multiculturalism it is critical. It is unrealistic and presumptuous for members of one group to attempt to predict the responses of members of another to given issues – especially if the issue is new or has not been effectively addressed in the past.

In light of this, successful institutions involve members of the community fully in the development of policies, programs and services. Community members sit on boards of directors or advisory panels, participate in focus groups and town hall meetings, and provide feedback and input via the Internet. Team Canada extensively consults cultural associations before planning an international mission. Status of Women Canada consulted exhaustively in 1999 in the development of a gender equality policy. Citizenship and Immigration Canada held extensive policy consultations with ethno-cultural groups in developing programs for immigrants. Indian and Northern Affairs Canada has relied on the advice of its Committee for the Advancement of Native Employment for more than a decade.

Managers are held accountable

Increasingly, institutions engaging in change in response to Canada's multiculturalism have come to recognize the importance of management accountability. Canada's public managers are competent individuals capable of delivering results against agreed-upon standards. The absence of standards in any one area, however, diverts attention from that area, particularly in the face of competing priorities. What gets measured and rewarded gets done.

In the case of the RCMP, three successive Commissioners have put providing good policing services to Canada's diverse communities at the top of the management agenda. Middle managers have responded accordingly and the results, particularly in the rapidity of progress made in the last decade, have proven the importance of this kind of firm leadership.

Health Canada, facing binding recommendations, set out to fulfill the requirements of the 1997 Tribunal order. Health Canada managers – right up to the Deputy Minister level – face penalties for non-compliance. To their credit, departmental managers have treated the order with professionalism and simply did what was needed to achieve the required results.

Enabling mechanisms are widely used

There is a variety of enabling mechanisms, as illustrated in the preceding stories without which advancement would be impossible. The appropriate combination of mechanisms depends on the circumstances in which the institution finds itself, the needs of its clients, and the nature of the desired change. Enabling mechanisms include:

- Research. Accurate information and objective data analysis are essential
 to good public policy. The Multiculturalism Program relies on research
 provided by Statistics Canada, independent researchers and the Program
 own research staff to support policies, programs and advice given to othe
 government departments and agencies. Health Canada had started to
 make changes to aspects of its service delivery in the early 1990s on the
 basis of a study by an independent scholar.
- Procedural Guidelines. The Canada Mortgage and Housing Corporation
 has benefited from a detailed set of guidelines for effective diversity
 management as laid out in the CMHC Diversity Management Plan.
 Health Canada similarly benefited from the framework provided by the
 25 measures outlined in the 1997 Canadian Human Rights Tribunal order
 Many standard guides exist, including the Canadian Heritage publication
 Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage A Guide to
 Planning and Carrying Out Change in Canadian Institutions.
- *Training*. Most federal institutions provide a variety of related training, including diversity training and leadership training. Health Canada has incorporated diversity messages into virtually all its training, from coaching workshops to staffing courses.
- Partnerships. Canadian Heritage has extended its influence and its impaction areas related to cultural diversity largely through partnerships. Staff from the Multiculturalism Program sit on numerous joint committees and share in jointly funded and managed projects with, for example, Citizenship and Immigration Canada, Health Canada, universities, and other levels of government. Partnerships lead to sharing knowledge and use of the best of what each partner has to offer.
- Symbols. In Nova Scotia RCMP facilities, pictures of Black police officers are displayed prominently in rooms and hallways. RCMP officers of the Sikh faith wear turbans. Artifacts of Aboriginal cultures are common in RCMP facilities in the West. Symbols convey a subtle but important message to visitors that you are welcome here.

• Frank Discussion. In successful cases of comprehensive change, such as those of Health Canada and the RCMP, key players claim that differences of race, culture, and religion are discussed openly. When people of different colours, genders or religions can speak frankly with each other about diversity in their work experience and objectives, progress usually follows.

The "Repeat Principle"

According to Thomas Paul, Director General, Human Resources Branch, Indian and Northern Affairs Canada, the Repeat Principle is essential to creating support for diversity and multiculturalism. "Say it over and over again – make it part of every agenda, every presentation."

Part VI: Looking Ahead, Seizing Opportunity

In his recent speech on The Canadian Way in the 21st Century, Prime Minister Jean Chretien said: "The federal government is proposing for Canada and Canadians clear goals and a vision of a modern Canada in which Canada is the most inclusive country in the world, where opportunity is shared among all Canadians." The effective operation of the *Canadian Multiculturalism Act* is an important aspect of the Government's response to these issues.

The demographics of Canada's multicultural society are changing at an accelerating pace. Immigration now accounts for 53 per cent of Canada's population growth. Almost half the population reports one ethnic origin other than British, French or Aboriginal. Our visible minority population has doubled over the past ten years and, by 2005, will reach an estimated 15 per cent for the country as a whole. The city of Toronto already has a population of which half are visible minorities.

We are all waking up to a new, multicultural Canada in which changes have taken place over a single generation. The federal government began responding to this 30 years ago. The coming into force of the *Canadian Multiculturalism Act* in 1988 lent strength to this movement and produced a decade of significant progress and results.

In terms of policies and programs, federal institutions have responded by giving multicultural issues an increasingly high priority. For example, the Multiculturalism Program has directly supported research, public education and community action on hate and bias activity. Citizenship and Immigration Canad has focused on speeding the process for accepting highly skilled workers and recognizing their accreditation.

Public services have been adjusted and improved, in some cases drastically, through community consultations and a recognition of the realities of serving all Canadians. Through an Interdepartmental Committee, funds were allocated to support a major Family Violence Initiative reaching minority communities through international language radio and television programs and public service announcements and articles for print in the ethnic media. In Ontario, the Canada Mortgage and Housing Corporation delivers its services in 16 languages.

In Employment Equity, the recommendations of the *Task Force on the*Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, if implemented will markedly change the face of the public service of Canada over the next

"The federal government is proposing for Canada and Canadians clear goals and a vision of a modern Canada in which Canada is the most inclusive country in the world, where opportunity is shared among all Canadians."

decade. The examples of the RCMP, Health Canada, the Canada Customs and Revenue Agency and other institutions pave the way to a fully inclusive public service.

Although much remains to be done, research to date has led to significant policy, program and service enhancements. Canadian Heritage manages liaison with other government departments to develop a diversity lens for use in research and in policy and decision making. In partnership with Statistics Canada, the *Ethnic Diversity Survey* is being developed to be fielded in 2002.

Canada is positioned to build on the foundation of past successes. It is critical that momentum be maintained while innovations and new and better ways to respond to our multicultural riches are found. Following are six areas of promise towards which federal institutions are directing their attention.

Innovative Pilot Projects, Policies, Programs and Services

Diversity policies and programs are spread throughout the public service and Canadian society. Growth in related activities has been significant over the past decade and shows no sign of slowing. This is to be applauded and encouraged. As noted in this Report, results have been and continue to be achieved in all areas of the *Canadian Multiculturalism Act*.

One trend worth supporting in particular is the practice of pilot testing. In Vancouver a two-week pilot project was conducted by the Canadian Broadcasting Corporation. English-language television news was transferred to the CBC Website and video streamed with a Chinese translation. Stories taken from major Chinese newspapers were added and translated into English. The CBC elicited feedback from 600 individuals gathering advice, interests and areas of sensitivity. Feedback was received on the manner in which the mainstream media covered so-called illegal Chinese immigration. Feedback was also received on how material was translated and the overall concept. Results of the pilot project are now being used in the development of future programming.

Canadian Heritage at the Fulcrum

The Multiculturalism Program within Canadian Heritage has moved over the past decade from a role on the fringes to a more central role in influencing and enabling other government departments. As multiculturalism and diversity become more of a focal point for federal government institutions, the advice of the Program in the development of their policies and programs is increasingly being sought. Canadian Heritage is a centre of expertise in this area. The Program continues to support and contribute to the work of federal partners.

Research

The Canadian public remains poorly informed about the nature of Canada's multicultural diversity and about the extent and impact of demographic change Increasingly, the research exists, yet effective dissemination remains a challeng As a consequence, public dialogue on multiculturalism, immigration, diversity and racism is frequently based on misinformation and stereotypes.

Federal institutions lack sufficient evidence-based information to ensure that their decisions take into account the impact of ethnic, racial, linguistic and religious diversity. Most government research, polling and survey work is undertaken without adequate sampling to ensure that data is available to consider and compare issues on the basis of ethnicity, race, language and religion.

A growing body of research on multiculturalism clearly shows that there is a critical interplay between ethnicity and race issues and socio-economic factors such as poverty, wage disparity, educational attainment, health and unemployment. Enormous gaps exist in our understanding of this interplay and the impact of ethnicity, race, language and religion on the effectiveness of publ policy in these areas.

With limited resources, the Multiculturalism Program has been able to stimulate a wide array of research, as noted earlier. However, more research is required. Accordingly, new research strategies will address four key areas:

- Base Line Data. Three major projects are planned to ensure that the
 Government has access to a comprehensive base of information to
 improve understanding of multicultural diversity and to inform policies
 and decision-making across all of government. These projects the
 Ethnic Diversity Survey (EDS), a major survey of public attitudes to
 multiculturalism and diversity, and a series of community profiles –
 will provide a solid base for other research. The EDS in particular will
 serve all government departments and agencies in developing policies
 and in advocating for and planning new or enhanced services.
- Altered Research Practices. There is an ongoing effort to influence research and polling within the Canadian Heritage research milieu and other federal departments and agencies. Resources will be required to augment sample sizes. Policy is under development to set minimum sampling standards for polling, surveys and research.
- Targeted Research. The Multiculturalism Program continues its ongoing funding of research through an annual call for research proposals and Explorations research development grants. In this way support is given to pursue issues of particular interest to the Department, including hate activity and the economic impacts of diversity.

CANADA'S DIVERSITY

• Dissemination of Research Findings. The Multiculturalism Program continues to support a large number of initiatives designed to ensure that research results are distributed effectively to other government departments, stakeholder communities, the media, academics and the wider Canadian public. Increasingly, coordination with partner institutions will be required to ensure that the appropriate resources reach the right audiences in the most effective manner.

What Questions Need Answering?

According to researchers in the Canadian Heritage Multiculturalism Program, a significant ongoing research effort is required to understand better the relationships among socio-economic variables and ethnic, racial, linguistic and religious diversity. Furthermore, key institutions at the federal, provincial and municipal levels in areas such as Justice, Social Services, Education, and Health need to ensure that ethnic, racial, linguistic and religious factors are captured in their data collection and research. Answers to the following kinds of questions are required:

- How have public opinions on multicultural diversity changed since 1991 and on what do people base their opinions?
- Is racism increasing or decreasing in Canadian society? What indicators can be used to explore the extent of racism?
- What mechanisms have been most effective in countering and decreasing the level of racism?
- What are the indicators of vulnerability or pre-disposition to hate and bias activity?
- What is the long-term impact of racially-motivated bullying and harassment on school age children?
- What are the economic costs and benefits of ethnic, racial and religious diversity in the labour force and the marketplace?
- How do schools, teachers and administrators in Canada respond to ethnic, racial and religious diversity?
- How do the provisions of Bill C-2, with its revisions to the *Elections Act*, have an impact on the political participation of minority Canadians?
- What impact does media representation have on identity formation and feelings of social acceptance?

Tracking

Canada's Public Service today is focused on celebrating diversity and working to achieve fully inclusive institutions in both service and employment. At the same time responsible managers are increasingly asking: How can we measure progress to ensure continued diligence and innovation and maximum program effectiveness?

Respecting our Differences

While putting raw numbers against complex diversity questions may seem simplistic, managers are finding tracking tools increasingly important in managing the multiculturalism agenda. Following are some of the kinds of indicators for which baseline information is available, and for which performance measures may be tracked in future:

- participation in education, and educational attainment;
- participation in various occupational sectors, including the federal public service;
- participation in voluntarism and charitable giving;
- approved funding and participation in the arts, museums, festivals, and other cultural areas;
- · wage differentials;
- public opinion polling regarding attitudes toward visible minorities.

Youth

The Speech from the Throne of October 12, 1999 signaled a focus on youth and creativity. The Government announced that it would "ensure young Canadians from the age of thirteen — are given an opportunity to apply their creative abilities, by providing them with a chance to produce their 'first works' using traditional approaches and new technologies in the arts, cultural, digital and other industries".

The Department of Canadian Heritage is responding to this commitment by developing the First Works Initiative, a new strategic investment designed to increase support to young Canadians. Building on the results of extensive Canada-wide consultations, First Works seeks to ensure that *all* Canadian youth. particularly marginalized youth and youth who face multiple barriers to positive social interaction and would not otherwise participate, have access to activities that help to develop their creative abilities and build stronger social and work skills. First Works will also encourage and support the most gifted young artists and cultural workers from all ethnic groups, resulting in an increase in the number and diversity of Canada's future creators. Given that one-third of all Canadian children aged five to 15 are of visible minority or Aboriginal origins. First Works will lay the foundation for a multi-faceted and diverse youth culture to develop across Canada.

CANADA'S DIVERSITY

Links Between the Employment Equity and Diversity Agendas

The links and relations among the Acts and programs associated with Canadian Human Rights, Employment Equity and Multiculturalism are today recognized at the senior levels of the Public Service. Accordingly, there is a move towards greater coordination among Treasury Board, the Public Service Commission, the Canadian Human Rights Commission and Canadian Heritage in facilitating the continued efforts of the public service to become fully inclusive and representative. In parallel, there is an ongoing shared effort at the senior levels of the Public Service to create greater awareness among all public servants about the benefits of diversity and inclusion. Future efforts directed towards research, monitoring and reporting on progress in these areas may be combined.

Conclusion

Canada has always been a land rich in diverse peoples and cultures, from our many First Peoples to our African and Asian ancestries to our European heritage. For two centuries, however, White French and English cultures have comprised the majority of the population. Recent immigration has changed that.

Our historical record is not unblemished with respect to racial discrimination, and worse. Yet, over the past few decades significant progress had been made. What is more important, we have learned a great deal both about the challenges presented by cultural and racial diversity, and about the ways in which cultural and racial diversity can be nourished, celebrated, and turned into an advantage.

In the coming decade, how we use what we have learned will determine if Canada is viewed by the world as a model of diversity stewardship or as a case study in missed opportunities. Through business case thinking, an openness to wide consultation and different perspectives, accountable leadership, and the development of a variety of enabling mechanisms, the federal government and its institutions have shown leadership in paving the way towards further progress. Continued and increased diligence is called for; the payoff will be immeasurable.



Respecting our Differences

Annex A: Towards Results-based Management in the Multiculturalism Program

Due Diligence in Grants and Contributions Administration

The Government of Canada is committed to ensuring the highest degree of accountability in the administration of public funds. In response to this, and to recommendations made by the Auditor General of Canada, the Multiculturalism Program of Canadian Heritage has been strengthening its results-based management capacity.

For example, Multiculturalism Program staff and managers have participated in a series of due diligence and accountability sessions to ensure a high level of accountability in the management of grants and contributions. Some of the systems and tools established or enhanced over the past 18 months include:

- National Review Committee a review of all grant and contribution files which have been subject to enhanced monitoring are referred to this committee of senior management to approve or decline recommendation for approval; this committee, as well as peer review committees at national headquarters and in the regions, meet the required "challenge function" in the process of grants and contributions administration;
- Enhanced Monitoring Process prior to National Review Committee, every proposed grant and contribution is subject to an increased level of review by Corporate Finance and Review Branches and by Program stat to ensure that all due diligence measures have been applied;
- GCIMS (Grants and Contributions Information Management Systems) a Department-wide, decentralized electronic data base, operational on
 April 1, 2000, which includes a step-by-step workflow for grants and
 contributions management, requiring sign-off by the appropriate official
 at each step;
- Directives for management of grants and contributions a desktop tool for Program staff has been published as a reference of relevant Treasury Board policies and Program guidelines; and
- the development and approval of the Multiculturalism Program Performance Framework.

CANADA'S DIVERSITY

Multiculturalism Program Performance Framework

The Multiculturalism Program performance framework articulates how Program resources will be used to achieve results for Canadians. In 1999-2000, program managers and officers conducted workshops on progressive drafts of the framework. The tool they developed, with input from the Corporate Review Branch of Canadian Heritage, assists both staff and client groups to plan initiatives which focus clearly on Program objectives, stand a high probability of achieving sustainable, long-term results, and may be measured using a selection of social indicators.

The Multiculturalism Program has also ntroduced resultsased management as a planning tool for client communities in British Columbia, Alberta, Ontario and Atlantic Canada, providing raining to over 40 thno-cultural and multicultural organizations in 1999-2000 and to more than 100 organizations in 2000-2001.

Beginning in 1999-2000, training sessions on the use of the performance framework were conducted for Multiculturalism staff and managers, at national headquarters and across the regional offices of Canadian Heritage. To date, over 90 staff members have received this basic training, as well as all Multiculturalism program managers. The Multiculturalism Program has also introduced results-based management as a planning tool for client communities in British Columbia, Alberta, Ontario and Atlantic Canada, providing training to over 40 ethno-cultural and multicultural organizations in 1999-2000 and to more than 100 organizations in 2000-2001. As a result, better results-information will be collected in the next fiscal year from Multiculturalism-funded projects across the country.

The performance framework serves as a logic model, guiding its user through a consideration of fundamental factors required to develop relevant, effective and results-oriented projects:

- Situation Assessment based on available information and research on internal and external factors; the point of departure
- Key Result: Ultimate Impact the long term vision
- Key Results: Reach and Direct Outcomes: identification of participants, beneficiaries and stakeholders for the project, as well as projection of short-term results, linked to objectives
- Activities & Outputs project methodology
- Resources including grant & contribution dollars, operating & management dollars and human resources
- Performance indicators must be identified, establishing baseline information and confirming indicators for measuring project inputs, outcomes and resources.

Respecting our Differences

The performance framework developed by the Multiculturalism Program includes a logic model for each of four outcome areas:

- · ethno-racial minorities participate in public decision-making;
- communities and the broad public engage in informed dialogue and sustained action to combat racism;
- · public institutions eliminate systemic barriers; and
- · federal policies, programs and services respond to diversity.

Key results have been identified and activities are being planned for each of these four broad outcomes. For example, in relation to the fourth outcome areawhich focuses on federal institutions – the Annual Report is one mechanism by which the Program focuses on how federal policies, programs and services respond to diversity. Through a greater focus this year and in future on results and measures of success, it is intended to help federal partners sharpen their understanding of the Multiculturalism Policy and the implications of the *Canadian Multiculturalism Act* for all Canadians.

Performance Indicators

The Multiculturalism Program is developing a selection of performance indicators by which the Government and citizens of Canada should be better able to measure the success of the implementation of the policy government-wide. They are still tentative, as measuring for social change is challenging, and will need to be shared and further developed with federal partners and non-governmental organizations alike. Founded in the *Canadian Multiculturalism Act*, these indicators must correlate with its three main policy goals – Social Justice, Civic Participation and Identity – and must measure for results in the social, cultural, economic and political domains.

CANADA'S DIVERSITY

Index of Federal Institutions

Canada Courcil for the Arts
Canada Customs and Revenue Agency
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canadian Broadcasting Corporation 20, 27, 48, 5
Canadian Heritage
Consider Hymer Birls C
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency 20, 50
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Citizenship and Immigration Canada
Department of Foreign Affairs and International Trade
Department of Justice Canada
Elections Canada 20, 31
Health Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Industry Canada
National Film Board of Canada
Parks Canada Agency
Public Service Commission of Canada
Royal Canadian Mounted Police
Statistics Canada
Status of Women Canada
Treasury Board of Canada

The following departments, agencies and Crown corporations also submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atlantic Canada Opportunities Agency
Auditor General of Canada
Bank of Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Economic Development
Canada Lands Company Limited
Canada Post Corporation
Canada Science and Technology Museum Corporation
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Respecting our Differences

Canadian Dairy Commission

Canadian Environment Assessment Agency

Canadian Food Inspection Agency

Canadian Human Rights Tribunal

Canadian Information Office

Canadian Museum of Civilization

Canadian Museum of Nature

Canadian Nuclear Safety Commission

Canadian Security Intelligence Service

Canadian Space Agency

Canadian Transportation Agency

Cape Breton Development Corporation

Civil Aviation Tribunal of Canada

Correctional Service Canada

Defence Construction Canada

Department of the Solicitor General

Environment Canada

Export Development Corporation

Farm Credit Corporation

Federal Court of Canada

Fisheries and Oceans Canada

Immigration and Refugees Board

International Development Research Centre, Head Office

Laurentian Pilotage Authority Canada

Leadership Network

National Archives of Canada

National Battlefields Commission

National Capital Commission

National Defence

National Energy Board

National Gallery of Canada

National Library of Canada

National Parole Board

Natural Resources Canada

Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada

Public Service Staff Relations Board

Public Works and Government Services Canada

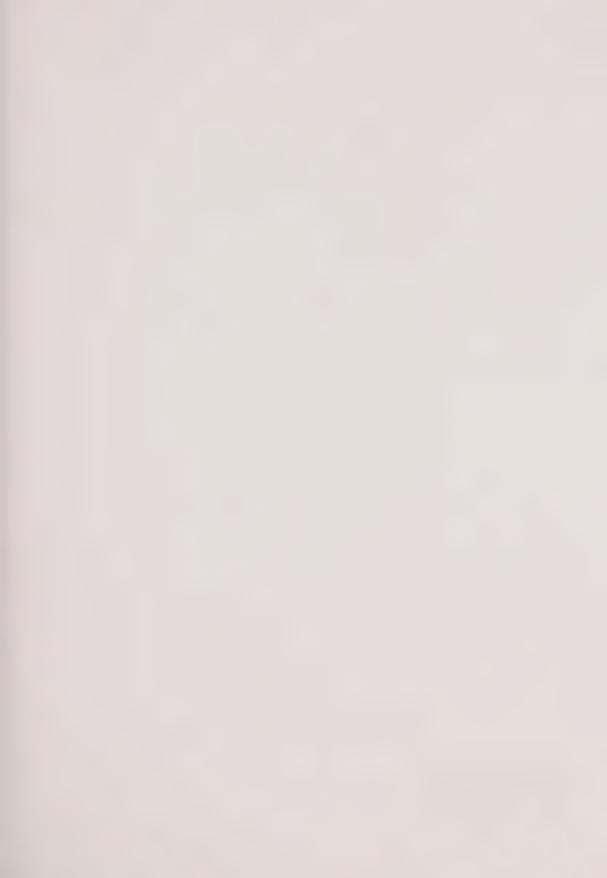
Senate of Canada, The

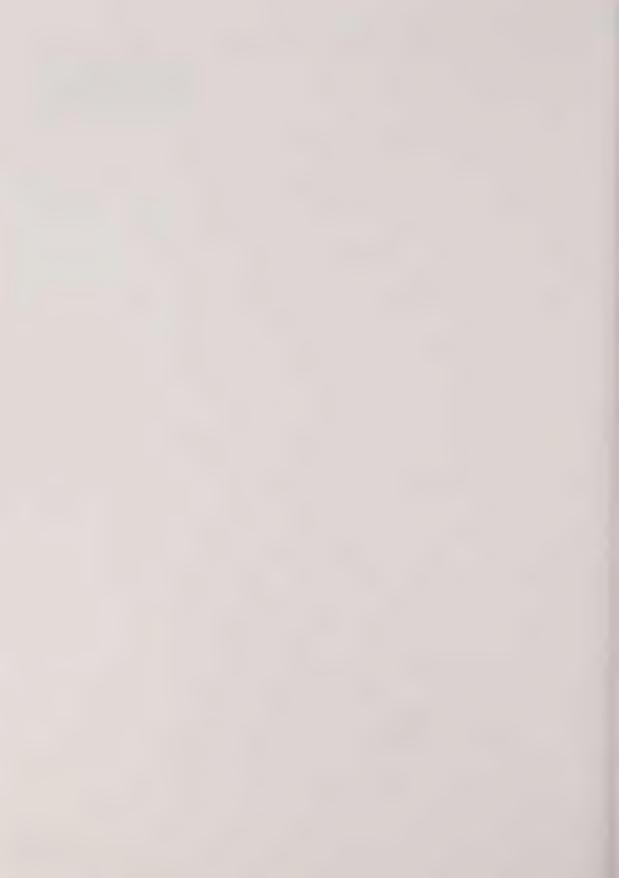
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada

Telefilm Canada

Transport Canada

Western Economic Diversification Canada





Respecter nos

Transports Canada Téléfilm Canada Tribunal de l'aviation civile Tribunal canadien des droits de la personne Travaux publics et services gouvernementaux Canada Société pour l'expansion des exportations Société du crédit agricole Société d'expansion du Cap-Breton Service correctionnel Canada Senat du Canada, Le Solliciteur général Canada Société immobilière du Canada Société du musée des sciences et de la technologie Société du musée canadien des civilisations Société des postes Canada Société d'assurance-dépôt du Canada, La Service canadien du renseignement de sécurité Ressources naturelles Canada Réseau de leadership, Le Pêches et océans Canada Office national de l'énergie Musée canadien de la nature Galerie nationale du Canada Environnement Canada Diversification de l'économie de l'Ouest Canada Développement économique du Canada Défense nationale Cour fédérale Canada Construction de défense Canada Conseil de recherches en sciences humaines du Canada Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada Commission nationale des libérations conditionnelles Commission des relations de travail dans la fonction publique Commission des champs de bataille nationaux Commission de l'immigration et du statut de réfugié Commission de la capitale nationale Commission canadienne du lait Commission canadienne de súreté nucléaire Centre de recherche pour le développement international Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

DI CANADA DI CANADA

Index des institutions fédérales

95 65 15 96 16 06 20 91 51
Société Radio-Canada Société Radio-Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 20, 21, 22, 56, 61
Santé Canada
49, 53, 54, 55, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
Patrimoine canadien 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 27, 29,
Office national du film
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
Ministère de la Justice
Industrie Canada15, 21
Gendarmerie royale du Canada 44, 45, 46, 47, 51, 53, 54, 56
Conseil des arts du Canada
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Condition féminine Canada
Commission de la fonction publique du Canada 20, 21, 22, 36, 56, 61
Commission canadienne des droits de la personne
Citoyenneté et Immigration Canada 17, 27, 28, 29, 52, 54, 55
Bureau du directeur général des élections
Agence Parcs Canada
Agence des douanes et du revenu du Canada 14, 31, 37, 38, 39, 51, 56
Agence canadienne de développement international
Affaires indiennes et du nord Canada 34, 35, 52, 54

Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur rapport d'activités en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Administration de pilotage des Laurentides
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne de promotion économique du Canada atlantique
Agence canadienne de transport
Agence canadienne de transport
Agence spatiale canadienne
Banque de développement du Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bureau d'information du Canada
Centre canadien de gestion
Centre canadien de gestion

Respecter nos différences

Les indicateurs de rendement doivent être déterminés, établissant les renseignements de base et confirmant les indicateurs servant à mesurer les éléments, les réalisations et les ressources.

Le cadre de rendement élaboré par le Programme du multiculturalisme comprer un modèle logique pour chacun des quatre secteurs d'intervention suivants :

- les minorités ethnoraciales participent aux processus de décisions public
 les communautés et le public en général amorcent un dialogue éclairé et
- une action soutenue pour combattre le racisme;
- les institutions publiques éliminent les obstacles systémiques;
- les politiques, les programmes et les services fédéraux répondent à la

diversité.

Des résultats clés ont été désignés et des activités sont prévues pour chacun de ces quatre grands secteurs d'intervention. Par exemple, en ce qui concerne le quatrième secteur d'intervention - les institutions fédérales - le rapport annuel est un des mécanismes permettant au Programme d'intervenir sur la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services fédéraux répondant à la diversité. Le rapport, qui présente une vue d'ensemble cette année et qui portera intérieurement sur les résultats et la mesure du succès, vise à aider les partenair ultérieurement sur les résultats et la mesure du succès, vise à aider les partenair

à mieux comprendre la politique du multiculturalisme et la portée de la Loi sur

Indicateurs de rendement

le multiculturalisme canadien pour tous les Canadiens.

Le Programme du multiculturalisme élabore des indicateurs de rendement préci qui devraient permettre au gouvernement et aux citoyens du Canada de mieux mesurer le succès de l'application de la politique dans l'administration fédérale lls sont encore à un stade préliminaire, compte tenu des difficultés que pose la mesure du changement social, et devront être discutés et peaufinés de concert avec les partenaires fédéraux, et avec les organisations non gouvernementales avec les partenaires fédéraux, et avec les organisations non gouvernementales indicateurs doivent correspondre aux trois grands objectifs de la politique – justice sociale, participation civique et identité – et permettre de mesurer des résultats dans les domaines social, culturel, économique et politique.

• élaboration et approbation du Cadre de rendement du Programme du multiculturalisme.

Cadre de rendement du Programme du multiculturalisme

Le cadre de rendement du Programme du multiculturalisme décrit comment les ressources du Programme seront utilisées afin de produire des résultats pour les Canadiens. En 1999-2000, les gestionnaires et les agents de programme ont tenu des ateliers sur les ébauches successives de ce cadre de travail. L'outil qu'ils ont conçu, et qui tient compte des commentaires formulés par la Direction générale des examens ministériels du Patrimoine canadien, aide le personnel autant que les groupes clients à planifier des initiatives qui répondent clairement aux objectifs du Programme, comportent une forte possibilité de produire des résultats soutenus à long terme et qui peuvent être mesurés au moyen d'indicateurs sociaux précis.

À compter de 1999-2000, les gestionnaires et les employés du Programme du multiculturalisme, tant à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux du Patrimoine canadien, ont participé à des séances de formation sur l'utilisation du cadre de rendement. À ce jour, plus de 90 membres du personnel ainsi que tous les gestionnaires du programme ont reçu cette formation de base. De plus, le Programme du multiculturalisme a instauré la gestion axée sur les résultats comme outil de planification pour les groupes clients de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario et du Canada atlantique, en offrant des séances de formation à plus de 40 organisations ethnoculturelles et multiculturelles en 1999-2000 et à plus de 100 organisations en 2000-2001. Ainsi, pour le prochain exercice, le Programme du multiculturalisme recueillera des données plus précises sur les résultats atteints par les projets qu'il finance d'un bout à l'autre du pays.

Le cadre de rendement sert de modèle logique permettant aux utilisateurs de prodre en compte les facteurs fondamentaux requis pour élaborer des projets pertinents, efficaces et axés sur les résultats :

- Évaluation de situation fondée sur les données et les études disponibles concernant les facteurs internes et externes – le point de départ;
- Résultat clé : incidence ultime perspective à long terme;
- Résultats importants: participation et résultats directs identification des résultats à court terme au regard des objectifs;
- Activités et produits méthodologie du projet;
- Ressources montants des subventions et contributions, coûts de fonctionnement et de gestion, et ressources humaines;

.1002-0002 organisations en 001 ap snjd p 19 0002-666I no sollovullusiilun th sollowilliant states et erganisations 0+ ap snid p nonnmalof əp səvuvəs səp şuvaffo uə anpitantia atlantique, ub to oinataO'l l'Alberta, de Britannique, de -siquolog vi sp es groupes clients nod noitasilinala somme outil de les résultats sestion axée sur a instauré la multiculturalisme пр әшшрл дол Д De plus, le

Respecter nos différences

Annexe A : Vers une gestion axée sur les résultats au Programme du multiculturalisme

Diligence raisonnable dans l'administration des subventions et contributions

Le gouvernement du Canada est résolu à assurer le plus haut niveau de responsabilité dans l'administration des fonds publics. Pour répondre à cette exigence et aux recommandations formulées par le Vérificateur général du Canada, le Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien a renforcé sa capacité de gestion axée sur les résultats.

Par exemple, les gestionnaires et les agents du Programme du multiculturalisme ont participé à une série de séances de formation sur la diligence raisonnable et l'obligation de rendre compte afin d'assurer le plus haut niveau de responsabilit dans la gestion des subventions et contributions. Parmi les mécanismes et les outils établis ou améliorés au cours des 18 derniers mois, mentionnons:

- Comité de révision national tous les dossiers de subventions et contributions qui ont fait l'objet de procédures renforcées de suivi sont soumis à ce comité composé de cadres supérieurs, qui entérine ou rejette par les pairs à l'administration centrale et dans les régions, ce comité national applique la fonction d'interrogation demandée, dans le cadre du processus d'administration des subventions et contributions;
- Procédures rentorcées de suivi avant de parvenir au Comité de révision national, chaque subvention ou contribution proposée est soumise à un examen plus approfondi des directions des Finances, des Examens ministériels et du personnel du Programme afin d'assurer que toutes les ministériels et du personnel du Programme afin d'assurer que toutes les ministériels et du personnable sont appliquées;
- Systèmes de gestion de l'information relatives aux subventions et aux contributions (SGISC) base de données décentralisée accessible à l'échelle du ministère, opérationnelle depuis le let avril 2000, qui comprend un ordinogramme étape par étape pour la gestion des subventions et contributions, exigeant l'approbation écrite de l'agent compétent à chacune des étapes;
- Directives concernant la gestion des subventions et contributions un aide-mémoire a été produit à l'intention du personnel du Programme, comme guide de référence sur les politiques pertinentes du Conseil du Trésor et et les lignes directrices du Programme;



Liens entre les programmes d'action concernant l'équité en matière d'emploi

Les cadres supérieurs de la fonction publique reconnaissent aujourd'hui les liens et les rapports qui existent entre les lois et les programmes qui touchent les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme. Par conséquent, les efforts de concertation se multiplient entre le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, la Commission canadienne des droits de la fonction publique pour devenir pleinement inclusive et représentative. En la fonction publique pour devenir pleinement inclusive et représentative. En même temps, les cadres supérieurs de la fonction publique déploient des efforts concertés et soutenus pour mieux sensibiliser l'ensemble de la fonction publique concertés et soutenus pour mieux sensibiliser l'avenir, les activités de recherche, de suivi et d'établissement des rapports dans ces domaines pourront être amalgamées.

Conclusion

Le Canada a toujours été un pays caractérisé par la riche diversité de ses habitants et de ses cultures, depuis nos Premiers Peuples jusqu'à nos cultures originaires de l'Afrique et de l'Asie, en passant par notre héritage européen. Durant deux siècles, toutefois, les cultures blanches française et anglaise ont constitué la majorité de la population. Ces dernières années, l'immigration a changé cette situation.

Notre histoire n'est pas sans taches au chapitre de la discrimination raciale, loin de là. Cependant, des progrès importants ont été accomplis au cours des dernières décennies. Et surtout, nous avons beaucoup appris au sujet des défis que présente la diversité culturelle et raciale et des moyens à prendre pour comprendre, valoriser et tirer avantage de notre diversité culturelle et raciale.

Dans la décennie qui vient, notre façon d'utiliser les leçons apprises déterminera si le Canada deviendra aux yeux du monde un modèle dans la gestion de la diversité, ou un cas type d'occasions ratées. Grâce à une approche d'études de cas, à une ouverture à la consultation et à des perspectives différentes, à un leadership responsable, et à la mise en oeuvre d'une variété de mécanismes d'appui, le gouvernement fédéral et les institutions qui en relèvent ont joué un rôle directeur pour paver la voie à de nouveaux progrès. Mais il nous faut redoublet d'ardeur. Les bénéfices seront incommensurables.

Respecter nos différences

indicateurs utilisés pour lesquels il existe des données de référence, et à l'égard desquels les mesures de rendement pourraient faire l'objet d'un suivi dans l'avenir :

- participation aux études, et niveau de scolarisation;
- publique fédérale;
- participation à l'action bénévole et aux dons de bienfaisance;
- financement des projets et autres programmes dans les secteurs des arts, des musées, des festivals, et dans d'autres activités culturelles;
- différences salariales;
- sondages d'opinion publique concernant les attitudes à l'égard des minorités visibles.

assauna

Jeunesse du Trône du 12 octobre 1999 accordait une attention particulière aux jeunes et à la créativité. Le gouvernement annonçait qu'il allait « offrir, aux jeunes de 13 ans et plus, la possibilité de créer leurs "premières oeuvres", qu'ils utilisent des techniques traditionnelles ou nouvelles dans les secteurs des arts, d autilisent des technologie numérique et d'autres industries ».

Le ministère du Patrimoine canadien donne suite à cet engagement en élaborant l'Initiative des premières oeuvres, un nouvel investissement stratégique destiné fournir un meilleur appui à la jeunesse canadienne. Se fondant sur de récentes consultations menées dans tout le Canada, cette initiative a pour but d'assurer que tous les jeunes du Canada – particulièrement les jeunes marginalisés et les set qui n'auraient pas autrement la possibilité de participer – d'avoir accès à des activités qui les autrement la possibilité de participer – d'avoir accès à des activités qui les autrement la possibilité de participer – d'avoir accès à des activités qui les autrement la possibilité de participer et leurs compétences activités qui les aident à développer leur talent créateur et leurs compétences sociales et professionnelles. Premières Oeuvres encouragera et appuiera sociales et professionnelles. Premières Oeuvres encouragera et appuiera la diversité des futurs créateurs canadiens. Compte tenu du fait qu'un tiers de tous les groupes ethniques, ce qui aura pour résultat d'accroître le nombre et tous les enfants canadiens âgés entre 5 et 15 ans appartiennent aux groupes des minorités et autochtones, Premières Ouvres jettera les bases du développement d'une culture polyvalente et diversifiée parmi la jeunesse du Canada.



Guelles sont les questions auxquelles il faut répondre?

recherche. Il faut obtenir des réponses à des questions comme celles-ci : linguistiques et religieux sont pris en compte dans leur collecte de données et leur sociaux, l'éducation ou la santé, doivent assurer que les facteurs ethniques, raciaux, provinciales et municipales qui oeuvrent dans des domaines comme la justice, les services linguistique et religieuse. De plus, des institutions clés des administrations fédérale, relation qui existe entre des variables socio-économiques et la diversité ethnique, raciale, efforts soutenus sont nécessaires en matière de recherche en vue de mieux comprendre la Selon les chercheurs du Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, des

- elles évolué depuis 1991 et sur quoi les gens fondent-ils leurs opinions? • De quelle manière les perceptions du public à l'égard de la diversité culturelle ont-
- Quels sont les indicateurs à utiliser pour déterminer l'ampleur du racisme? • Le racisme connaît-il une aggravation ou un recul dans la société canadienne?
- du racisme? Quels mécanismes s'avèrent les plus efficaces pour contrer et atténuer le problème
- motivées par la haine et les préjugés? Quels sont les indicateurs de vulnérabilité et de prédisposition aux activités
- caractère raciste sur les enfants d'âge scolaire? Quelles sont les répercussions à long terme de l'intimidation et du harcèlement à
- et religieuse au sein de la main-d'oeuvre et dans le marché? Quels sont les coûts et les retombées économiques de la diversité ethnique, raciale
- à la diversité ethnique, raciale et religieuse? Comment les enseignants et les administrations scolaires du Canada répondent-ils
- Quelles sont les incidences de la nouvelle Loi électorale du Canada (projet de loi
- Solitique? C-2) sur la participation des Canadiens appartenant aux minorités à la vie
- constitution de l'identité et la perception de l'acceptation sociale? Quelle est l'incidence de la représentation de la diversité dans les médias sur la

d'assurer le maximum d'efficacité des programmes? les progrès réalisés afin de continuer à innover et à répondre aux besoins et responsables se demandent de plus en plus : Comment pouvons-nous mesurer en ce qui concerne les services que l'emploi. Par ailleurs, les gestionnaires et déploie des efforts pour créer des institutions pleinement inclusives tant Aujourd'hui, la fonction publique du Canada cherche à valoriser la diversité

de leur plan d'action en matière de multiculturalisme. Voici quelques-uns des plus en plus l'importance des instruments de suivi et de mesure dans la gestion d'évaluer les enjeux complexes de la diversité, les gestionnaires reconnaissent de Même si l'alignement de statistiques peut sembler une façon un peu simpliste

Respecter nos différences

Avec les ressources limitées dont il disposait, le Programme du multiculturalism a été en mesure de stimuler un vaste éventail de projets de recherche, comme il a été indiqué plus haut. Cependant, d'autres études sont nécessaires. Conséquemment, les nouvelles stratégies de recherche viseront quatre domaine:

- Données de référence. Trois grands projets sont prévus afin d'assurer que le gouvernement dispose d'une base d'information suffisante pour mieus comprendre la diversité culturelle et documenter les politiques et les décisions à cet égard dans l'ensemble de l'administration fédérale. Ces projets l'Enquête sur la diversité ethnique, une enquête majeure sur les attitudes de la population à l'égard du multiculturalisme et de la diversité et une série de profils de collectivités constitueront une base solide por d'autres recherches. L'Enquête sur la diversité ethnique en particulier aidera tous les ministères et organismes du gouvernement à élaborer leur sidera tous les ministères et organismes du gouvernement à élaborer leur politiques et à concevoir ou améliorer leurs services.
- Modification des pratiques de recherche. Des efforts incessants sont déployés afin d'améliorer les méthodes de recherche et de sondage au sein de Patrimoine canadien et dans les autres ministères fédéraux. Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour accroître la taille des échantillons. Une politique sera élaborée dans le but d'établir des norme minimales d'échantillonnage pour les sondages, les enquêtes et les projets de recherche.
 Recherche orientée. Le Programme du multiculturalisme continue de
- financer des recherches au moyen d'un appel de projets de recherche du et des subventions pour projets de développement de recherche du programme Explorations. Ainsi, le financement est accordé pour étudier des questions d'intérêt pour le Ministère, telles les activités fondées sur la haine et les incidences économiques de la diversité.

 Diffusion des résultats de recherche. Le Programme du multiculturalisme
- continue d'appuyer de nombreuses initiatives pour assurer que les résultats des recherche sont communiqués de façon efficace aux autres ministères, aux groupes d'intérêt, aux médias, aux universités et au publ canadien en général. Une coordination avec les institutions partenaires devient de plus en plus nécessaire pour assurer que les ressources appropriées soient transmises aux parties concernées de la manière la appropriées soient transmises aux parties concernées de la manière la plus efficace possible.



radiodiffuseur national. Il y a eu aussi des commentaires sur la traduction des nouvelles et le concept général du projet. Les résultats du projet pilote seront utilisés pour élaborer d'autres projets de cette nature.

Patrimoine canadien au coeur de l'action
Ayant joué un rôle plutôt marginal auparavant, le Programme du multiculturalisme
du Patrimoine canadien a de plus en plus occupé l'avant-scène au cours de la
dernière décennie, par l'encouragement et l'aide fournis aux autres ministères et
organismes du gouvernement. Alors que le multiculturalisme et la diversité
les autres ministères et organismes du gouvernement sollicitent les conseils du
Programme dans l'élaboration de leurs politiques et de leurs programmes.
Patrimoine canadien est un centre de connaissances spécialisées dans ce domaine.
Le Programme continue à apporter son appui et sa contribution aux efforts des
partenaires fédéraux.

Recherche Le public canadien reste très peu renseigné sur le caractère de la diversité culturelle du Canada et sur l'ampleur et l'impact des changements démographiques. Il existe de plus en plus d'études sur la diversité, mais la diffusion efficace de ces données présente un autre défi. En conséquence, le débat public concernant le multiculturalisme, l'immigration, la diversité et le racisme est souvent teinté de désinformation et de stéréotypes.

À l'heure actuelle, les institutions fédérales n'ont pas suffisamment de données objectives pour assurer que leurs décisions tiennent compte des incidences de la diversité ethnique, raciale, linguistique et religieuse. La plupart du temps, les activités de recherche, les sondages et les enquêtes des ministères sont réalisées en fonction d'un échantillonnage qui ne permet pas toujours d'extraire des données pour examiner et comparer les questions sous l'angle de l'appartenance ethnique, raciale, linguistique ou religieuse.

De plus en plus d'études sur le multiculturalisme démontrent un lien décisif entre l'appartenance ethnique et raciale et des facteurs socio-économiques telles que la pauvreté, les disparités salariales, le niveau d'instruction, la santé ou le chômage. Beaucoup de choses encore restent incomprises à propos de cette interrelation et des incidences de l'appartenance ethnique, raciale, linguistique et religieuse sur l'efficacité des politiques publiques dans ces domaines.

Respecter nos

langues ancestrales à la radio et à la télévision, et d'articles destinés à la presse ethnoculturelle. En Ontario, la Société canadienne d'hypothèques et de logemer offre ses services dans 16 langues différentes.

En ce qui touche l'équité en matière d'emploi, les recommandations du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, si elles sont mises en oeuvre, transformeront de façon appréciable le visage de l'administration publique fédérale au cours de la prochaine décennie. Les exemples que fournissent la GRC, Santé Canada, l'Agence des douanes et du revenu du Canada et d'autres institutions ouvrent la voie à une fonction publique pleinement inclusive.

Même s'il reste beaucoup à accomplir encore, les recherches menées jusqu'ici ont débouché sur d'importantes améliorations de politiques, de programmes et de services. Patrimoine canadien entretient des rapports avec les autres ministères du gouvernement pour les inciter à utiliser une « lentille de la diversité » dans toutes leurs recherches. En collaboration avec Statistique danets, le ministère élabore l'Enquête sur la diversité ethnique qui sera menée en 2002.

Le Canada est bien placé pour construire sur la base de ses réussites antérieures II est essentiel de maintenir cet élan alors que nous avons mis en oeuvre des façons nouvelles et innovatrices de faire écho à notre richesse multiculturelle. Nous présentons ci-après six secteurs prometteurs qui de plus en plus retiennem? l'attention des institutions fédérales.

Des projets pilotes, des politiques, des programmes et des services innovateurs II existe des politiques et des programmes liés à la diversité à la grandeur de la fonction publique et de la société canadienne. Ces activités ont connu une croissance importante au cours de la dernière décennie et ne montrent aucun signe d'essoufflement. Ces efforts doivent être reconnus et encouragés. Comme le souligne le présent rapport, des résultats ont été atteints et continuent d'être atteints dans tous les domaines de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Une des praiques qui vaut la peine d'être encouragé en particulier, c'est celle des projets pilotes. À Vancouver, un projet pilote a été mené durant deux semaines par la Société Radio-Canada. Le journal télévisé de la chaîne anglaise été transféré sur le site Web de la SRC, accompagné d'une traduction en chinois été transféré par des reportages de grands journaux chinois, traduits en anglais. La SRC a sollicité les commentaires de 600 personnes afin d'obtenir de suggestions et de mieux connaître les champs d'intérêt et la perception des questions de nature délicate. Les répondants ont formulé des commentaires aux le traitement de la question des immigrants chinois illégaux » par le sur le traitement de la question des ministrants chinois illégaux » par le

Partie VI : Une occasion à saisir, un avenir à bâtir

Dans son récent discours sur la Voie canadienne au 21° siècle, le Premier ministre Jean Chrétien déclarait : « Le gouvernement fédéral a des objectifs très clairs à proposer aux Canadiens relativement à ce que doit être le Canada moderne, le pays le plus inclusif au monde où des possibilités sont offertes de façon égale à tous les Canadiens. » L'application efficace de la Loi sur le multiculturalisme canadien est un important volet de l'action du gouvernement à cet égard.

La composition démographique de la société multiculturelle canadienne connaît une évolution de plus en plus rapide. L'immigration représente aujourd'hui 53 % de la croissance démographique du Canada. Près de la moitié des habitants du pays déclarent une origine ethnique autre que britannique, française ou autochtone. Le segment formé par les minorités raciales a doublé au cours des dix dernières années, et on estime qu'en 2005 celles-ci représenteront 15 % de la population canadienne. Déjà, les minorités visibles constituent la moitié de la population de la ville de Toronto.

Nous nous acheminons vers un Canada nouveau, un Canada multiculturel qui connaît de profonds changements démographiques en l'espace d'une seule génération. Le gouvernement fédéral a commencé à prendre en compte cette réalité il y a 30 ans. L'adoption de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1988 a donné une impulsion vigoureuse à ce mouvement et entraîné des progrès et des résultats notables au cours de la décennie écoulée.

Au regard des politiques et des programmes, les institutions fédérales accordent une priorité de plus en plus grande aux questions de multiculturalisme. Par exemple, le Programme du multiculturalisme a apporté un soutien direct à des projets de recherche, d'information et d'action communautaire concernant les activités motivées par la haine et les préjugés. Citoyenneté et Immigration Canada a déployé des efforts pour accélérer le processus d'acceptation et de reconnaissance professionnelle de travailleurs qualifiés.

Les services au public ont été remaniés et améliorés, de façon considérable dans certains cas, grâce à des consultations auprès des collectivités et à la nécessité impérative de servir « tous les Canadiens ». Par l'entremise d'un comité interministériel, des fonds ont été alloués en appui à une importante initiative de lutte contre la violence familiale de façon à informer les communautés minoritaires au moyen d'émissions et de messages dans les communautés minoritaires au moyen d'émissions et de messages dans les

Respecter nos différences

- Formation. La plupart des institutions fédérales offrent une variété de programmes de formation connexes, notamment la formation concernan la diversité et la formation en leadership. Santé Canada a introduit des messages sur la diversité dans tous ses programmes de formation, aussi bien dans les ateliers d'encadrement, par exemple, que dans les cours de dotation.
- Partenariats. C'est en bonne partie dans le cadre de partenariats que Partimoine canadien joue son rôle et exerce son influence dans les domaines liés à la diversité culturelle. Des représentants du Programme du multiculturalisme siègent à de nombreux comités conjoints et participent à des projets financés et gérés conjointement avec, par exemple, Citoyenneté et Immigration Canada, Santé Canada, des universités ou d'autres échelons de gouvernement. Les partenariats permettent une mise en commun des connaissances et l'utilisation des meilleurs atouts de chacun des partenaires.
- Symboles. Dans les installations de la GRC en Nouvelle-Écosse, des portraits de policiers de race noire sont bien en évidence sur les murs de salles et des couloirs. Les agents de la GRC de confession sikh portent le turban. Des objets représentatifs des cultures autochtones sont chose courante dans les installations de la GRC de l'Ouest du pays. De tels symboles sont une façon de communiquer aux visiteurs qu'ils sont les bienvenus.
- Discussion franche. Dans les cas exemplaires de changement global, comme à Santé Canada et à la GRC, les principaux intervenants déclarer que les différences de race, de culture et de religion sont discutées ouvertement. Lorsque des personnes de couleur, de sexe ou de religion différente peuvent discuter franchement des questions de diversité dans leur expérience de travail et leurs objectifs, habituellement des progrès s'ensuivent.

Le « principe de répétition »

Selon Thomas Paul, directeur général des ressources humaines au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, le principe de répétition est essentiel pour susciter un appui envers le multiculturalisme et la diversité. « Répétez votre message... encore et encore... dans chaque réunion, dans chaque présentation. »

Dans le cas de la GRC, trois commissaires successifs ont privilégié dans leur programme d'action la prestation de bons services de maintien de l'ordre aux collectivités multiculturelles du Canada. Les cadres intermédiaires en ont fait autant et les résultats, particulièrement la rapidité des progrès réalisés durant la dernière décennie, ont démontré l'importance d'un solide leadership.

Santé Canada n'a pas eu d'autre choix que de se conformer aux exigences de l'ordonnance rendue par le Tribunal en 1997. Les gestionnaires de Santé Canada – jusqu'au sommet de la hiérarchie – risquaient des sanctions en cas de non-respect de l'ordonnance. Les gestionnaires du ministère, et c'est tout à leur honneur, ont traité l'ordonnance avec professionnalisme et ont simplement fait ce qui était nécessaire pour atteindre les résultats exigés.

Les mécanismes d'appui sont largement utilisés

Il existe une variété de mécanismes d'appui, comme le montrent les cas évoqués plus haut, sans lesquels il serait impossible de progresser. La combinaison appropriée de ces mécanismes dépend de la situation de l'institution, des besoins de ses clients et de la nature du changement recherché. Les mécanismes d'appui comprennent:

- Recherche. Des renseignements exacts et des données objectives sont essentiels pour élaborer des politiques publiques judicieuses. Le programme du multiculturalisme s'appuie sur les renseignements fournis réalisées par ses propres chercheurs pour documenter ses politiques, ses programmes et les conseils qu'il dispense aux autres ministères et organismes du gouvernement. Santé Canada avait commencé à modifier divers aspects de la prestation des services dès le début des années 1990 à la suite d'une étude réalisée par un chercheur indépendant.
- Lignes directrices. La Société canadienne d'hypothèques et de logement a tiré parti d'un ensemble détaillé de lignes directrices pour instaurer une gestion efficace de la diversité, conformément au Plan de la SCHL relatif à la diversité. De même, Santé Canada a su mettre à profit le cadre de travail que constituaient les 25 mesures énoncées dans l'ordonnance rendue en 1997 par le Tribunal canadien des droits de la personne. Il existe de nombreux guides à ce sujet, notamment une publication de existe de nombreux guides à ce sujet, notamment une publication de patrimoine canadien intitulée Vers une pleine intégration : l'avantage de la diversité, guide de planification du changement au sein des institutions canadiennes.



Respecter nos

A Santé Canada, qui s'est vu imposer un programme de changement par la loi, la réussite n'est pas nécessairement attribuable à l'ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne, mais plutôt au fait que le Ministère a décidé d'utiliser l'ordonnance comme cadre d'orientation pour améliorer l'ensemble des services dispensés à une clientèle hétérogène.

La collectivité est véritablement mise à contribution

Dans tous les cas de réussite de changement institutionnel, les intéressés sont abondamment consultés. Dans l'élaboration d'un programme, la participation de ceux qui seront touchés par ce programme est toujours importante. Dans les programmes liés au multiculturalisme, leur participation est essentielle. Il est irréaliste et présomptueux pour les membres d'un groupe de tenter de prévoir les réactions des membres d'un autre groupe vis-à-vis un enjeu, surtout si l'enjeu es nouveau ou s'il n'a pas fait l'objet d'une attention suffisante auparavant.

Par conséquent, les institutions exemplaires font appel à la participation de membres de la collectivité à tous égards dans l'élaboration des molitiques des membres de la collectivité à tous égards dans l'élaboration des molitiques des

Par conséquent, les institutions exemplaires font appel à la participation de membres de la collectivité à tous égards dans l'élaboration des politiques, des programmes et des services. Des membres de la collectivité sont présents dans les conseils d'administration et les comités consultatifs, ils participent à des groupes de discussion et à des assemblées publiques, et ils expriment leurs indées et leurs opinions par l'intermédiaire d'Internet. Équipe Canada consulte abondamment les associations ethnoculturelles pour planifier une mission internationale. Condition féminine Canada a mené de vastes consultations en limigration Canada a mené de larges consultations en lamigration Canada a mené de larges consultations en matière de politiques auprès des groupes ethnoculturels en vue d'élaborer des programmes pour les immigrants. Affaires indiennes et du Nord Canada fait appel aux conseils du Comité de l'avancement des employés autochtones depuis plus d'une décennie.

Les gestionnaires sont tenus responsables

De plus en plus, les institutions qui amorcent des changements en réponse au multiculturalisme canadien reconnaissent l'importance de la responsabilité de la gestion. Les administrateurs publics canadiens sont des personnes compétentes capables de produire des résultats à la hauteur des normes convenues. L'absence de normes dans un domaine quelconque, cependant, détourne l'attention de ce domaine, particulièrement vis-à-vis des priorités concurrentes. Ce qui est réalisé c'est ce qui est mesuré et récompensé.



Parite V : Facteurs de réussite institutionnelle

Les exemples exposés à la partie IV ne représentent qu'un aperçu des activités menées aujourd'hui en appui au multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales. Cependant, ils sont représentaits de l'éventail des mesures qui sont prises à la grandeur de la fonction publique au regard des politiques, des programmes, des services et de la recherche. Ce sont des exemples de réussite dans le domaine du changement institutionnel – pour de grandes organisations et d'autres plus petites. À ce titre, des leçons peuvent être tirées de ces expériences d'autres plus petites. À ce titre, des leçons peuvent être tirées de ces expériences dans le but d'aider d'autres institutions. Quelles leçons ont été apprises? Quatre facteurs de réussite s'en dégagent.

Le changement est lié à une analyse de rentabilisation

Aujourd'hui, les organisations de la fonction publique doivent être efficaces et efficientes dans l'exécution de leur mandat. Ce sont les citoyens autant que les dirigeants politiques qui l'exigent. La plupart des gestionnaires du secteur public se sont montrés à la hauteur de cette exigence et il existe aujourd'hui une foule de programmes et de services de grande qualité. Comme dans le secteur privé, tout se passe comme si la survie des institutions publiques dépendait de leur capacité d'ajouter à la survie des institutions publiques dépendait de leur capacité d'ajouter à la société une valeur dont les bénéfices dépassent les coûts.

Les institutions qui parviennent à intégrer le multiculturalisme canadien sont celles qui relient politiques, programmes et services connexes à la « réussite de l'entreprise ». Dans la majorité des cas, la réussite consiste à mener à bien, de façon efficace, leur mission de servir tous les Canadiens.

A Cole Harbour (Nouvelle-Ecosse), le programme des agents communautaires a découlé de l'exigence même de la GRC d'offrir de bons services de maintien de la paix à toutes les collectivités qu'elle sert, sans exception. Les programmes de diversité de l'Agence des douanes et du revenu du Canada ont découlé de l'importance pour l'Agence d'offrir d'excellents services à ses clients.

Afin de mener à bien sa mission, à savoir de servir toute la population du Canada en reflétant la société canadienne. Statistique Canada effectuera le recensement de 2001 dans 61 langues.

Respecter nos différences

Le Conseil des arts du Canada a encore plusieurs défis devant lui. Comme pour la plupart des ministères fédéraux, la haute direction du Conseil n'est pas représentative de la diversité. Des promoteurs du changement doivent sensibiliser les nouveaux employés issus d'organisations qui n'ont pas d'expérience en matière d'équité. Et le Conseil poursuit un travail à forte intensité de main-d'œuvre afin de diriger des ressources limitées vers des artiste et des organisations sous-financés. Le gouvernement fédéral donne le ton aux efforts qui sont déployés par chacune de ses organisations. Des politiques dynamiques ainsi qu'une influence accrue des Autochtones et des minorités visibles sur les priorités publiques pourraient rendre plus « normaux » les projet de changement institutionnel comme celui du Conseil des arts. Comme le dit l'artiste Lillian Allen, « il faut de la bonne volonté, et de la volonté politique ».

L'expérience du Conseil des arts du Canada est très instructive. Une évaluation de ses efforts en matière d'équité culturelle réalisée en 1999 identifiait ainsi les composantes de son modèle d'équité :

- une force de leadership bien positionnée ayant accès aux ressources et à l'autorité responsable;
- des liens étroits avec les communautés multiculturelles partout au Canad ainsi que l'accès aux processus de consultation et de participation de façon que le programme d'équité reste ancré dans la réalité et puisse être documenté et orienté par ceux qu'il touche directement,
- un cadre de travail visant la prise des mesures nécessaires pour mettre en œuvre et gérer le changement, qui valorise explicitement les rapports humains et le discours réfléchi;
- une masse critique d'énergie créatrice à l'intérieur comme à l'extérieur d'institution qui favorise une disposition à prendre des risques, est ouverte au changement, s'intéresse à la différence, qui croit à l'apprentissage continu, à l'importance de l'autoperfectionnement et à l'effort de démocratisation de la démocratie;
- une souplesse organisationnelle qui permet de dépasser la hiérarchie institutionnelle et d'encourager l'apport collectif et la communication, tout en affirmant la responsabilité de l'institution;
- rythme du changement au besoin;
- des approches inclusives permettant d'intégrer une représentation significative de la différence et de la diversité raciale aux niveaux critiques de processus décisionnel.

Cette vision est renforcée par la collaboration entre le personnel et les artistes au sein du Comité consultairf sur l'équité et par le travail des comités d'évaluation par les pairs. Des membres du personnel sont également actifs sur le terrain : ils tiennent des séances d'information auprès des différentes communautés ethnoculturelles, établissant ainsi des liens personnels et organisationnels avec les artistes et les diverses formes d'art qu'ils pratiquent.

Dans la foulée de l'adoption d'une nouvelle politique d'évaluation par les pairs en janvier 1997, le nombre d'artistes issus de minorités visibles siégeant à ces comités d'évaluation par les pairs a augmenté de 20 p. 100. Par exemple, au cours de l'exercice 1996-1997, des 755 artistes de toutes les régions du pays ayant fait partie de ces comités, 155 étaient issus des communautés multiculturelles ou des Premières nations. Les communautés ethnoculturelles exercent ainsi une plus grande influence au sein du Conseil et contribuent à enrichir sa vision d'une culture canadienne axée sur la diversité.

Les artistes des communautés ethnoculturelles obtiennent une plus grande part des ressources; l'année dernière, les artistes des Premières nations ont obtenu environ 5,7 millions de dollars. Le Conseil s'efforce aussi de faire connaître les artistes des diverses communautés culturelles et d'augmenter musiciens de cultures diverses et des Premiers Peuples a permis à quelque 275 artistes de se produire devant des agents d'affaires et des organisateurs d'événements invités et a ainsi ouvert des débouchés pour plusieurs de ces artistes. À la suite de la récente initiative du Conseil Native to Canada au artistes. À la suite de la récente initiative du Conseil Native to Canada au qui ont eu l'occasion de s'y produire ont tous obtenu des contrats par la suite.

Le Conseil utilise plusieurs autres moyens innovateurs pour mettre ses ressources à la disposition des communautés ethnoculturelles. Pour tous ses programmes, les lignes directrices fournissent une description étape par étape pour déterminer la composition des comités d'évaluation par les pairs, y compris la représentation de la diversité culturelle et raciale. Un dossier de renseignements généraux sur les programmes de subventions est disponible en mandarin, en espagnol, en punjabi et en inuktitut. Le Programme d'aide à la littérature orale et électronique finance des projets littéraires novateurs qui ne littérature orale et électronique finance des projets littéraires novateurs qui ne d'encadrement pour la création littéraire et l'édition encourage la publication des œuvres d'écrivains de la relève. Et le Conseil examine différentes formules des œuvres d'écrivains de la relève. Et le Conseil examine différentes formules des résidence pour les conservateurs issus des communautés ethnoculturelles.

Respecter nos

C'est en souscrivant au principe de l'équité que le Conseil a répondu aux revendications des artistes. En 1989, la directrice exécutive, Joyce Zemans, a créé un Bureau de l'équité ainsi qu'un Comité consultatif pour l'égalité raciale dans les arts, composés d'artistes et d'employés du Conseil.

Au milieu des années 1990, le Conseil des arts a subi une réduction de 50 p. 100 du financement de ses ressources humaines, ce qui l'a obligé à entreprendre un examen et une restructuration fondamentale de son organisation. Ces réductions de personnel ont certes été pénibles, mais la remise en question des vieilles structures constituait en même temps une occasion propice d'instituer de nouvelles façons de faire favorisant une plus grande équité. En dépit de tous les chambardements, les comités consultatifs et le poste de coordonnateur de l'équité ont été maintenus.

des Premières nations. au moins une personne appartenant à une minorité visible et une personne issue du Canada. Depuis 1998, le conseil d'administration compte parmi ses membres du Premier ministre de l'importance de la diversité culturelle au Conseil des arts conseil d'administration siégeant au Comité consultatif ont convaincu le Cabinet de l'organisation. De fait, le Bureau de l'équité, la directrice et les membres du d'administration, de sorte que l'action du Comité touche l'ensemble des activités réunit trois artistes, deux membres du personnel et deux membres du conseil Et le Comité consultatif sur l'équité est aujourd'hui un comité intégré qui Peuples relèvent directement de la directrice du Conseil, Shirley Thompson. consultatif de 1999, le coordonnateur de l'équité et le coordonnateur des Premier programmes d'équité pour les artistes autochtones. Depuis le rapport du Comité de dollars ont été affectés à la promotion de la diversité et 1,5 million aux supplémentaire de 25 millions de dollars par année (de 1997 à 2001), 1,5 million le gouvernement fédéral a décidé d'accorder au Conseil une allocation L'équité demeure un principe structurel important au Conseil des arts. Lorsque

Des progrès ont aussi été réalisés en matière d'équité en ce qui touche les pratiques de gestion des ressources humaines et la culture organisationnelle du Conseil. Les connaissances touchant la diversité culturelle et l'engagement envers l'équité culturelle ont été ajoutés au formulaire d'évaluation du rendement. Ces nouveaux concepts font maintenant partie de toutes les descriptions de tâches et offres d'emploi. L'effectif du Conseil compte 11 p. 100 de membres de minorités visibles dans une région où le taux de disponibilité est de 8,4 p. 100. Des artistes det des employés issus des minorités visibles sont présents dans tous les comités d'embauchage.

Parmi les nombreuses activités de sensibilisation, des artistes sont invités à faire des présentations à l'heure du déjeuner et à échanger avec les employés affi de développer une vision de la diversité culturelle de la vie artistique canadienne

objectif annuel huit recrues issues des minorités visibles, pour atteindre une masse critique où les minorités visibles sont représentées au sein de l'effectif policier dans une proportion correspondant globalement au pourcentage que représentent les minorités visibles dans les collectivités servies par la GRC.

Le défi de la GRC est de maintenir cet élan concernant le recrutement de membres de minorités visibles et les programmes s'y rattachant tout en accordant une plus grande attention au maintien en poste et à l'avancement des membres des minorités visibles dans les rangs des membres réguliers du corps de police.

Une redéfinition de « l'art » au Conseil des arts du Canada

Lorsqu'une organisation s'en tient à la routine et néglige de se renouveler, elle risque fort d'exclure certains segments de sa clientèle. C'est ce qui a failli arriver au Conseil des arts du Canada il y a une douzaine d'années. Ses critères de financement reposaient sur une définition de « l'art » limitée à certains aspects de la culture canadienne, de sorte que les programmes de financement des arts autochtones. Les revendications exprimées par divers groupes d'artistes à ce sujet ainsi que le leadership efficace exercé par la direction du Conseil ont tôt sujet ainsi que le leadership efficace exercé par la direction du Conseil ont tôt fait de changer la situation. Le Conseil des arts du Canada a entrepris un processus de changement organisationnel important, et non un simple rajustement dans les méthodes de prestation de quelques services.

artistes sur ses activités. un processus de changement tout en élargissant en même temps l'influence des artistiques. S'appuyant sur le bien-fondé de ces doléances, le Conseil a entrepris demandait d'élargir les définitions de ce que constituaient des activités ceux qui présentaient des demandes de financement. Et de plus en plus, on communautés ethnoculturelles, tant au sein des comités d'évaluation que parmi Conseil. Au milieu des années 1980, il y avait de plus en plus d'artistes issus des aux artistes un forum leur permettant d'influer sur l'orientation des activités du la crédibilité du Conseil auprès du public dans la distribution des fonds et offrent nombreux « jurys » du Conseil. Ces comités d'évaluation par les pairs assurent relèvent de comités formés de trois à sept artistes siégeant à l'un ou l'autre des Conseil. Les décisions concernant les artistes ou les projets qui seront financés rattachant ». Pour obtenir des fonds, les artistes présentent une demande au humanités et des sciences sociales, de même que la production d'œuvres s'y responsable de « développer et favoriser l'étude et la jouissance des arts, des une loi du Parlement établissait le Conseil des arts comme organisme autonome déterminantes pour l'avancement de l'équité au sein de l'organisation. En 1957, Les pressions exercées sur le Conseil par des groupes d'artistes ont été

Respecter nos

Toutefois, le principal facteur du succès du programme des agents communautaire de Cole Harbour découle de l'engagement solide de la GRC en matière de service à la collectivité. En effet, le service de police n'a pas hésité à consulter la population locale et à se mettre à l'écoute des besoins de la collectivité de Cole Harbour. Le programme a été créé en réponse à une demande de la collectivité consultation se poursuit par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les minorités onsultation se poursuit par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les minorités visibles, ces deux organismes ayant directement accès aux décideurs. À l'échelon national, le Commissaire reçoit les consells du Comité consultatif du Commissaire sur les minorités visibles et du Comité consultatif national du Commissaire sur les la Direction de la gestion de la diversité et de la Direction des services de police communautaires, tandis que la aiversité et de la Direction des services de police communautaires, contractuels et autochtones.

Un des facteurs déterminants concernant la promotion de la diversité au sein de la GRC est le leadership exercé par ses dirigeants dans ce domaine depuis 1992, année où le Commissaire Inkster a institué les Principes et engagements de la GRC à l'égard de la diversité. Ses successeurs ont maintenu cette impulsion de départ. Aujourd'hui, on remet à chaque nouveau membre un aide-mémoire énonçant la mission et les valeurs de la GRC. Cette fiche proclame, entre autres « Nous voulons fournir un service de la plus haute qualité grâce à un leadership dynamique, à la formation et à la technologie, de concert avec les collectivités que nous servons. Les employés de la Gendarmerie royale du Canada démontrent leur engagement envers les collectivités par le traitement de tous sans préjugés et dans le respect, et l'ouverture à la diversité culturelle ».

Au plan national, la GRC a encore du chemin à faire. Le nombre des Autochtones et des membres des minorités visibles a connu une augmentation de l'ordre de 225 p. 100 depuis 1990, mais les minorités visibles demeurent sous-représentées par rapport à la population en général. Qui plus est, seulement 1,8 p. 100 des officiers brevetés sont des Autochtones et seulement 0,6 p. 100 sont des membres des minorités visibles. Toutefois, vu le recrutement en grand nombre de ces personnes depuis quelques années, cette situation se corrigera peu pombre de ces personnes depuis quelques années, cette situation se corrigera peu peu, à mesure que ces personnes acquerront de l'expérience et graviront les échelons du corps de police.

Partout au pays, la GRC s'efforce de mettre sur pied des projets fructueux comme le programme des agents communautaires et de recruter des membres des minorités visibles. À l'échelle nationale, le groupe des cadets, qui se compose d'environ 650 recrues au total, compte plus de 100 membres des minorités visibles. En Nouvelle-Écosse, le corps de police recrute une cinquantaine de nouveaux membres chaque année. La GRC s'est fixé comme cinquantaine de nouveaux membres chaque année. La GRC s'est fixé comme

Le programme a eu un effet positif sur les agents communautaires eux-mêmes. Un autre objectif du programme était de donner aux participants l'occasion de perfectionner leurs compétences et de devenir éventuellement eux-mêmes des membres réguliers. À ce jour, deux de ces agents communautaires sont devenus des agents de la GRC à part entière. Par ailleurs, ceux qui n'ont pas entrepris une carrière dans la GRC ont cependant eu l'occasion d'acquérir des compétences utiles et d'améliorer leur confiance en soi.

Les familles des participants ont acquis un plus grand respect au sein de la collectivité. Les enfants et les jeunes ont commencé à percevoir les agents communautaires comme des exemples à suivre. L'amélioration du service de police a eu des retombées positives sur les entreprises locales et a favorisé un centre de loisirs. Même le tourisme a augmenté. Quelque 4 000 touristes américains de race noire ont visité le Black Cultural Centre l'année dernière. On affirme que plusieurs auraient été impressionnés par le Mur de l'excellence – un projet financé par Patrimoine canadien – qui présente des personnes de race noire membres de la GRC.

Ce programme pourrait avoir des retombées plus importantes encore s'il incite un plus grand nombre de membres des minorités visibles à joindre les rangs de la GRC. Le Commissaire de la GRC pourrait bien un jour avoir été, en début de carrière, un des participants au programme des agents communautaires.

Le programme des agents communautaires existe au sein d'une culture organisationnelle favorable. La GRC, en effet, participe activement à des comités voués aux questions de diversité au sein de l'Association canadienne des chefs de police, du Centre canadien pour les relations interraciales de la police et d'autres associations. Elle collabore régulièrement à des initiatives parrainées par la B'nai Brith, une organisation non gouvernementale vouée aux droits de la personne. Partout au pays, en partenariat avec Patrimoine canadien, la GRC dispense à son personnel des séances de formation interculturelle. Par exemple, en Saskatchewan et en Alberta, la formation interculturelle favorise le rapprochement entre la police et les communautés autochtones. En Alberta, les séances de formation interculturelle sont habituellement données par les aînés de la communauté. Les réactions à ces programmes sont très positives, tant parmi les membres de la GRC que du côté des collectivités.

La GRC administre également de nombreux programmes complémentaires, tels les programmes d'emploi d'été pour les étudiants et les programmes destinés aux jeunes. Au moins la moitié des postes offerts dans le cadre de ces programmes vont à des jeunes issus des minorités visibles ou à des jeunes Autochtones. Le succès de ces programmes peut se mesurer à la grande popularité qu'ils pransiesent d'année en année.

connaissent d'année en année.

gitterences Respecter nos

La Gendarmerie royale du Canada: Amélioration des services de police en Nouvelle-Écosse

Depuis l'établissement de communautés noires en Nouvelle-Écosse – qui remonte au XVIII^e siècle – les relations entre Blancs et Noirs dans la province ont souvent été tendues. Cette situation a attiré l'attention à l'échelle nationale et 1996 lors d'incidents impliquant de jeunes Noirs et de jeunes Blancs à l'école secondaire du district de Cole Harbour.

La communauté noire revendiquait de meilleurs services de police et, en particulier, une meilleure représentation des Noirs au sein des forces policières. C'est en réponse à ces préoccupations qu'a été créé le programme pilote des agent de police communautaire, lorsque six personnes de race noire provenant de la collectivité locale ont joint les rangs du détachement de la Gendarmerie royale du canadien a contribué 300 000 dollars sur trois ans à la mise en œuvre de ce programme. De plus, les agents du Programme ont fait appel à d'autres ministères et organismes du gouvernement et à des associations communautaires pour qu'ils collaborent au programme. Les agents communautaires ont suivi un stage de collaborent au programme. Les agents communautaires ont suivi un stage de collaborent au programme. Les agents communautaires ont joint les membres réguliers, collaborant aux activités de communautaires ont joint les membres réguliers, collaborant aux activités de communautaires ont joint les membres réguliers, collaborant aux activités de prévention du crime, d'intervention d'urgence, d'enquête, de relations publiques et prévention du crime, d'intervention d'urgence, d'enquête, de relations publiques et

Pour la première j'ai sui de ma vie, j'ai ente de vie, j'ai oure dire de de voire de

Le programme des agents communautaires avait pour but premier d'améliorer les relations entre la GRC et les communautés noires locales et, par le fait même, d'améliorer le service. Au dire de tous, le programme a été un immense succès. Comme l'a affirmé Henry Bishop, directeur du Black Cultural Centre of Nova Scotia : « Auparavant, les agents de la paix suscitaient de la crainte parmi les poirs. Aujourd'hui, nous percevons la GRC comme une force importante et la première fois de ma vie, j'ai entendu dire "notre service de police" à North Preston ». Les membres réguliers de la GRC n'étaient pas moins enthousiastes : « Pome « J'étais un de ceux qui était opposé à ce programme au début. J'avais l'impression que ça ne fonctionnerait pas, mais franchement aujourd'hui, je peux vous dire que je suis un de ses plus ardents partisans ».

DIVERSITÉ DIVERSITÉ

Parallèlement, le Ministère s'efforçait d'embaucher des personnes ayant des compétences linguistiques variées afin d'assurer la prestation de ses services, par exemple des agents d'inspection des aliments capables de parler chinois. C'est à ce moment-là que la Direction générale des services médicaux a commencé à publier ses annonces dans les médias autochtones et à cibler les collectivités autochtones pour y recruter des étudiants.

En 1993-1994, les questions de protection de la santé ont fait l'objet d'une attention particulière. Dans les diverses initiatives concernant le cancer du sein, le Ministère s'est assuré de la participation de membres des communautés culturelles dans toutes ses activités. Un accent particulier a été mis sur l'élaboration de ressources à l'intention des dispensateurs de soins au sein des communautés culturelles et le Ministère a commencé à rechercher des membres des groupes sous-représentés dans le processus d'embauchage.

En 1995-1996, on a demandé à toutes les divisions de la Direction générale de promotion et des programmes de la santé de porter une attention particulière aux groupes minoritaires et de fournir tous les services de Santé Canada en les adaptant aux différences culturelles. De nombreux partenariats avec des organisations ethnoculturelles ont alors été formés.

La décision du Tribunal des droits de la personne en 1997 arrivait donc à un moment plutôt propice. Toutefois, la réussite du ministère est attribuable à plusieurs autres facteurs. L'ordonnance du Tribunal fournissait un cadre de changement. Il restait à fixer des objectifs précis et à définir les moyens de les atteindre, ce qui fut fait.

L'appui de la haute direction se trouvait garanti par l'ordonnance du Tribunal. Cependant, plutôt que de simplement se conformer à la lettre de l'ordonnance, les gestionnaires supérieurs ont préféré en adopter l'esprit général. Dès lors, la diversité est devenue une thématique présente dans toutes les activités liées aux ressources humaines et dans tous les programmes et services. La diversité – ce qu'elle signifie pour le Ministère et pour le personnel – fait l'objet de franches discussions. Les gestionnaires supérieurs consultent les employés dans un souci constant d'amélioration.

Santé Canada reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire. Le Ministère entend continuer à déployer des efforts pour améliorer la culture organisationnelle et faire de Santé Canada un lieu de travail où les employés se sentent véritablement accueillis et valorisés, un milieu où ils veulent travailler.

Respecter nos différences

La participation des minorités visibles et des autres groupes désignés ainsi que la mise en oeuvre des programmes et des ateliers sont les principaux critères servant à mesurer les progrès réalisés. En janvier 2001, l'effectif de Santé d'Autochtones, 4,8 p. 100 de membres des minorités visibles, 7,0 p. 100 de fermes. C'est un des pourcentages les plus élevés de la fonction publique. Qui plus est, le pourcentage des membres des minorités visibles au niveau des cadres est lui aussi de 10 p. 100, et il atteint 12 p. 100 dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Par ailleurs, Santé Canada a élargi la portée de ses services auprès des communautés ethnoculturelles du Canada. Par exemple, plus d'un cinquième (21 %) des initiatives du Programme d'action communautaire pour les enfants (PACE) s'adressent à des groupes ethnoculturels précis. Les programmes que ceux destinés à des groupes ethnoculturels en particulier, par exemple les communautés chinoise ou kurde, constituent 9 p. 100 de tous ces programmes. Les autres programmes PACE comportent un volet ethnoculturel et comptent des participants de différentes cultures. Le multiculturalisme est considéré comme un participants de différentes cultures. Le multiculturalisme est considéré comme un enjeu central dans toutes les initiatives du ministère, comme en témoignent par exemple les consultations nationales de 1997 sur le VIH/sida ou la publication enjeu central dans toutes les initiatives de promotion de la santé, qu'ils soient enjeu physique, au tabagisme ou à la violence familiale.

Un examen des projets mis en œuvre par Santé Canada entre 1988 et 1997 révèle un profil intéressant de l'évolution du ministère face aux défis que constitue la prestation de services dans le contexte d'une population changeante. En 1988, Santé Canada a publié Puis la porte s'est ouverte, un rapport sur la santé mentale des nouveaux immigrants, qui a donné lieu à un certain nombre d'initiatives, notamment le financement de la recherche sur des questions de santé touchant les notamment le financement de la recherche sur des questions de santé touchant les santé à l'intention des personnes dont la production d'imprimés sur les ressources en santé à l'intention des personnes dont la première langue n'est ni le français ni l'anglais. Les années 1992 et 1993 ont été caractérisées par le financement de nombreux programmes destinés aux personnes âgées des communautés ethnoculturelles, dont Ventures in Independence, Shared Wisdom et Info-Échange, ethnoculturelles, dont Ventures in Independence, Shared Wisdom et Info-Échange,

et d'initiatives multiculturelles concernant la violence familiale.

En janvier 2001,

1º effectif de Santé
Canada comptait
10,1 p. 100 de
membres des
minorités visibles,
7,0 p. 100
d'Autochtones, 4,8
p. 100 de
personnes ayant
une déficience et
and conses ayant
une déficience et
ses ayant

En 1997, Santé Canada était à élaborer des lignes directrices sur la gestion de la diversité, mais la décision du Tribunal était bien davantage qu'un ensemble de lignes directrices : il s'agissait d'une décision ayant force obligatoire à laquelle le Ministère était tenu de se conformer en tous points.

un plan de carrière et Ateliers de mentorat dans le domaine de la diversité. frontières, Liste de contrôle du gestionnaire pour aider les employés à élaborer sur l'impartialité), Construire la diversité au travail, Communication sans Dotation pour les gestionnaires et sélection des membres des jurys (formation Les programmes et ateliers de formation et de perfectionnement ont pour titres: composition des jurys de sélection et la Politique stratégique d'apprentissage. capitale nationale et des régions, une politique et des lignes directrices sur la de discussion sur le rendement, des programmes de mentorat de la région de la rédaction des énoncés de qualités, des lignes directrices révisées sur le processus de promotion du multiculturalisme et de la diversité, dont une politique sur la Canada. Le ministère a en effet élaboré un train de politiques et de programmes des programmes et des services pour toutes les communautés ethnoculourelles du au sein de l'effectif, mais aussi sur la relation entre ces mesures et l'amélioration sur les moyens qui peuvent être pris pour atteindre les objectifs de représentation offrent des exemples instructifs à la fonction publique en général, non seulement Les efforts déployés par Santé Canada à la suite de cette décision du Tribunal

Le Ministère a également élaboré plusieurs outils pour aider les gestionnaires dont Le personnel, votre principal atout : un guide pour les gestionnaires, des données semestrielles d'analyse de l'effectif (qui mettent en parallèle la représentation au ministère et la disponibilité sur le marché du travail); répertoire des organisations du milieu; le Guide des carrières à l'intention des gestionnaires, le bulletin semestriel du ministère sur la diversité et le Calendrier multiconfessionnel et multiculturel. Tous ces programmes et politiques intègrent des messages précis multiculturel les avantages et l'importance de la diversité pour l'organisation.

Tout en se conformant aux exigences imposées par l'ordonnance du Tribunal. Santé Canada a du même coup entrepris une révision complète de ses services. Un des éléments importants a été la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle du Canada et la nécessité de tenir compte de cette diversité pour que Santé du Canada puisse répondre à son obligation de servir équitablement tous les Canadiens.

Respecter nos différences

Santé Canada : de la réprobation à la réussite

À Santé Canada, des plaintes déposées par des employés ont été prises en charg par l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales et portées à l'attention du Tribunal canadien des droits de la personne. En mars 1997, le sont discriminatoires et contraires à l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ». En d'autres mots, il existait à Santé Canada une discrimination systémique à l'égard des employés appartenant à une minorité visible. Le Ministère s'est vu imposer 25 mesures correctives par le Tribunal. Ces mesures touchaient trois grands secteurs d'activité :

- Dotation. Par diverses mesures touchant le recrutement et le ressourcement, le Tribunal ordonnait à Santé Canada d'accroître le nombre d'employés appartenant à une minorité visible parmi son effectif Il précisait notamment que « Santé Canada commencera à nommer des membres des minorités visibles à des postes permanents de la catégorie EX/Gestion supérieure, au rythme de 18 p. 100 par année (soit le double du taux de disponibilité) pendant cinq ans, afin d'atteindre sur cette période une représentation proportionnelle à 80 p. 100 de ce groupe désigné dans cette catégorie ».
- Avancement de carrière et formation. Un certain nombre de mesures avaient pour but d'améliorer les perspectives de carrière des membres des minorités visibles. Ces mesures comprenaient la mise en œuvre de programmes de planification de carrière et d'encadrement de même que les programmes de perfectionnement en gestion et de formation au leadership pour les minorités visibles. Elles prévoyaient de plus, pour tous les gestionnaires et employés du ministère, des programmes de formation dans des domaines tels que les techniques impartiales d'entrevue d'emploi et les avantages généraux de la diversité.
- Suivi et rapports. Plusieurs autres mesures concernaient le suivi de ces mesures de redressement et la reddition de comptes. L'une d'elles visait notamment la création d'un comité d'examen interne devant faire rapport au Sous-ministre chaque trimestre et présenter régulièrement des rapports à la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal ordonnait de plus « une évaluation annuelle du rendement des employés de la catégorie EX/Cestion supérieure, soit les sous-ministres adjoints, les directeurs généraux, les directeurs et les chefs de division, en ce qui concerne l'entière observation de la présente ordonnance ».

DIVERSITÉ DIVERSITÉ

de la culture de l'organisation ». Pour favoriser ce changement de la culture organisationnelle, l'ADRC offre une formation de base appelée Appui à l'équité en emploi et à la diversité, obligatoire pour tous les gestionnaires et employés. Ce programme souligne l'importante contribution que tous les employés doivent apporter à un milieu de travail inclusif et équitable. La gestion de l'équité en matière d'emploi est également partie intégrante des contrats de responsabilité des sous-commissaires.

L'ADRC a atteint son objectif de représentation des groupes désignés à l'échelle nationale et continue à déployer des efforts pour combler les lacunes qui subsistent dans certaines catégories professionnelles ou secteurs géographiques. Cette réussite est en partie attribuable au fait que l'ADRC collabore avec les syndicats et les représentants des groupes désignés de son personnel. Ces groupes sont consultés sur toutes les activités ayant trait à l'équité en matière d'emploi. depuis l'élaboration des plans d'action et tout au long du processus de mise en œuvre. L'Agence dispose en outre d'un vaste réseau d'intervenants dynamiques dans ce dossier, tant au niveau des employés qu'au niveau des cadres.

À la suite des résultats du sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux de tous les ministères concernant la satisfaction des employés, l'ADRC a pris des mesures pour s'attaquer aux problèmes de harcèlement et de discrimination rapportés par quelques-uns de ses employés.

Tous ces efforts de l'Agence ont entraîné une diminution importante des plaintes de la part des clients. Les Services frontaliers des douanes de la région du Pacifique ont récemment effectué une évaluation de l'unité de services à la clientèle asiatique, tant auprès des clients internes que des clients externes. Cette évaluation concluait que l'unité offre un service fonctionnel à ses clients et que ce service devrait être maintenu. Les commentaires anecdotiques des agents des douanes étaient eux aussi favorables. Les employés ont souligné que leur tâche douanes étaient eux aussi favorables. Les employés ont souligné que leur tâche douanes étaient eux aussi favorables. Les employés ont souligné que leur tâche douanes étaient eux aussi favorables communication et une meilleure collaboration avec les communautés multiculturelles du Canada.

L'ADRC témoigne des avantages de l'intégration de la diversité culturelle dans tous les aspects de l'activité d'une organisation. Le vif intérêt manifesté par le Ministre en 1998 à l'égard des consultations auprès des minorités visibles a encouragé la consultation et la collaboration des membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'organisation. L'ADRC reconnaît qu'une telle collaboration programmes. Enfin, au fil de ces efforts, l'ADRC a reconnu que les compétences linguistiques et les connaissances culturelles du personnel constituent un atout important pour une institution, et que la participation des minorités visibles est avantageuse pour les entreprises canadiennes, pour les particuliers et pour le gouvernement fédéral.

Respecter nos

était particulièrement résolu à consulter les communautés ethnoculturelles. Par conséquent, des groupes de discussion représentatifs des voyageurs de ces communautés ont pris part aux consultations afin d'assurer que leurs points de vue soient pris en compte dans la mise à jour des programmes. Un certain nombre des projets entrepris dans la foulée de ces consultations ont amélioré les services dispensés aux communautés minoritaires.

La Direction générale des douanes a adopté une approche proactive pour cerner les obstacles et les problèmes éventuels dans la prestation de ses services. Des agents des douanes rencontrent régulièrement des groupes des minorités visibles et renseignent les voyageurs dans plusieurs langues. À la suite d'un forum tenu en 1999 par la United Chinese Community Enrichment Services Society de Vancouver, les Services frontaliers des douanes de la région du Pacifique ont établi un service d'agents possédant les connaissances culturelles et les compétences linguistiques nécessaires pour servir les clientèles et les Pacifique. En outre, un Comité consultait asiatique des services douaniers a été créé. Ce comité conseille l'ADRC sur l'amélioration des services aux entreprises et aux voyageurs dans la région du Pacifique.

avec des organisations multiculturelles à des groupes communautaires précis. ainsi que des présentations et des séances d'information offertes en partenariat télévision et journaux) dans des langues autres que les deux langues officielles de l'Agence, il faut mentionner des entrevues dans différents médias (radio, positive des services d'impôt de l'Agence. Parmi les autres activités d'extension avantageuses pour les clients eux-mêmes tout en contribuant à diffuser une image efficaces d'information et de formation auprès des clients se sont avérées membres de leurs communautés à remplir leur déclaration d'impôt. Ces activités également des séances de formation spéciales à des Autochtones qui aident les d'impôt de particuliers au sein de leurs communautés. Plusieurs bureaux offrent reçoivent la formation dont ils ont besoin pour pouvoir remplir les déclarations année des bénévoles issus de différentes communautés culturelles et ceux-ci le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt recrute chaque de créer des partenariats solides avec les communautés ethnoculturelles. Ainsi, ellement les communications destinées aux clientèles multiculturelles et Les divisions du revenu et de l'impôt se sont efforcées d'améliorer continu-

TADRC a atteint des SOLAND as seinseins ses objectifs and romation all sechelle nationale grâce à un chargement de la culture de

L'embauche de membres des minorités visibles a été un élément clé pour améliorer les services et répondre efficacement aux besoins de l'ADRC. Établie comme Agence en novembre 1999, et par conséquent responsable de l'entière gestion de ses ressources humaines, l'ADRC a pris des mesures importantes pour atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi. Comme l'explique Elaine Courtney, chef intérimaire de l'Équité en matière d'emploi, « L'ADRC a atteint ses objectifs de représentation à l'échelle nationale grâce à un changement

Partie IV : Une approche globale : un gage de réussite

Les administrateurs publics évoquent des défis et diverses stratégies pour les relever, au fil des efforts déployés pour aménager des institutions canadiennes véritablement multiculturelles. Une des conclusions que l'on peut d'emblée tirer de l'examen des facteurs de réussite, c'est qu'une institution peut généralement réaliser des progrès notables en alliant un ensemble de stratégies – en agissant sur plusieurs fronts en même temps. On présente ici les profils de quatre ministères et organismes fédéraux qui témoignent d'une approche globale intégrée et qui, ensemble, brossent un tableau convaincant du progrès. Certains éléments de ces approches sont abordés de façon plus détaillée à la Partie VI: Facteurs de réussite institutionnelle.

Agence des douanes et du revenu du Canada: consultations auprès des communautés

Depuis 10 ans, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) s'efforce de faire en sorte que les diverses communautés culturelles aient accès à l'emploi, aux renseignements touchant le revenu et les douanes et à des services et des programmes convenablement dispensés.

Pour I'ADRC, il va sans dire que l'intérêt porté aux questions de multi-culturalisme et de diversité est une question d'efficacité et d'efficience. La composition sociologique du public voyageur est devenue de plus en plus hétérogène, et le bureau des douanes est le premier contact qu'ont les visiteurs avec le Canada et le gouvernement fédéral. Il est devenu évident que le personnel canadienne. Les services dispensés devaient refléter la diversité de la population de voyageurs chaque année et les commentaires des utilisateurs de ces services ont incité encore davantage l'Agence à examiner les moyens à prendre pour mieux répondre aux besoins des minorités visibles. De plus, les responsables des douanes reconnaissent qu'ils peuvent mieux s'acquitter de leurs responsables des lorsque l'effectif reflète les communautés et naciales. Les membres des communautés et naciales doit par conséquent communautés et collaborer avec les communautés multiculturelles pour mener ses activités de manière plus efficace.

Afin d'améliorer la prestation des services aux Canadiens des minorités visibles et des groupes ethnoculturels, l'ADRC a pris des mesures pour consulter, embaucher et intéresser des membres de ces communautés. En 1998, des consultations ont été menées partout au pays sur les moyens d'améliorer les programmes d'administration des douanes et du commerce douanier. Le Ministre programmes d'administration des douanes et du commerce douanier. Le Ministre



Respecter nos différences

30 p. 100, l'ONF a dépassé ses objectifs d'équité en matière d'emploi dans le cas des Autochtones et des membres de minorités visibles. En 1999-2000, 29 p. 100 des personnes embauchées étaient des Autochtones, des membres de minorités visibles ou des personnes ayant une déficience. Parallèlement, l'organisme a mis sur pied, à l'intention des artistes autochtones et des artistes de couleur, des programmes informels de mentorat et des ateliers techniques pour enrichir leurs compétences en réalisation et production.

Recrutement à la sonction publique

Dans le cadre de sa stratégie générale de recrutement, la Commission de la fonction publique du Canada tient un répertoire de quelque 2 000 organisations multiculturelles non gouvernementales disséminées dans tout le pays, auxquelles elle communique tous les avis d'embauchage.

Statistique Canada

Statistique Canada a mis en œuvre un programme de stages dans le cadre de ses activités de formation destinées aux Autochtones et en vue d'améliorer sa capacité statistique au sein des communautés autochtones. Le programme, d'une durée de deux ans, procure aux stagiaires autochtones une base générale de connaissances et d'expérience pratique liées à la science et aux méthodes statistiques et acquises au cours d'une formation structurée et d'expériences de travail.

DO CANADA DIVERSITÉ

l'importance de la diversité. destinés au personnel, a créé une culture organisationnelle qui reconnaît et l'enseignement des cultures autochtones dans les programmes d'orientation contemporaines. La présence des aînés à l'administration centrale, et l'intégration peuples autochtones du Canada, ainsi qu'à leur situation et à leurs aspirations connaissances et de se sensibiliser au contexte et au rôle historiques des et cadres de tous les niveaux du ministère l'occasion d'approfondir leurs avec les exigences des milieux de travail modernes. Ils donnent aux employés manière de concilier les croyances, la spiritualité et les cérémonies traditionnelles problèmes attribuables aux différences culturelles. Ils les conseillent aussi sur la et spirituel adapté à leur culture, aux employés autochtones qui vivent des Les aînés autochtones dispensent des conseils et un encadrement psychologique

au succès de ces initiatives. possibilités de collaboration entre les comités sont deux facteurs qui ont contribué d'employés à plein temps aux comités des groupes désignés ainsi que les groupes de revendication pour réaliser l'équité en matière d'emploi. L'affectation été mis à la disposition du Groupe. Le Ministère reconnaît l'importance des avancement dans des secteurs clés. Un agent de liaison employé à plein temps a et le maintien en poste de membres des minorités visibles et d'encourager leur pour février 2001 un plan d'action proposant des moyens d'assurer le recrutement de l'avancement des employés issus des minorités visibles. Le Groupe prépare d'intervenant en faveur du recrutement, du maintien en poste, de la formation et de son Plan sur l'équité en matière d'emploi, ce groupe consultatif agit à titre les minorités visibles en 1993 en s'inspirant du modèle du CAEA. Dans le cadre Tirant parti de son expérience, le Ministère a constitué son Groupe consultatif sur

temporaires. proportion de membres de groupes désignés qui occupent des emplois pour une durée indéterminée, l'objectif étant d'abaisser de 39 à 17 p. 100 la les membres des groupes désignés ont droit à leur juste part de nominations une politique de conversion du statut des postes qui tient compte du fait que réduire le recours aux emplois d'une durée déterminée. Le Ministère a élaboré consiste plus précisément à prendre des mesures concrètes et immédiates pour Une des priorités du ministère de la Justice a trait aux emplois temporaires et Ministère de la Justice Canada

mlit ub lanoitan əsitto

d'équité. Au moment même où ses crédits budgétaires avaient été amputés de Tous les cinéastes ont une part de responsabilité en ce qui concerne les questions en favorisant une approche horizontale davantage axée sur le travail d'équipe. relevé le défi en profitant de l'occasion pour assouplir sa structure hiérarchique Face à d'austères compressions budgétaires, l'Office national du film (ONF) a

Respecter nos

- CBC Newsworld présente aussi The Passionate Eye, une série documentaire présentée par Michaelle Jean, une journaliste, présentatrice et cinéaste primée. Originaire d'Haïti, elle s'est établie au Québec avec se famille en 1968.
- Canada Now (Toronto) est une émission de nouvelles tournée sur place présentant chaque semaine une communauté ethnique différente de la région de Toronto. L'émission présente des reportages ayant pour but de mettre en lumière la scène multiculturelle torontoise.
- L'émission Newscentre de la CBC Newsworld à Toronto est présentée par Ben Chin, Coréen d'origine (né en Suisse), et l'édition nationale de Canada Now est présentée par lan Hanomansing, originaire de la Trinité.

Don Knox, directeur principal des nouvelles et des actualités à la CBC et de Newsworld, affirme : « En ce qui concerne les animateurs et présentateurs, une représentation plus grande de la diversité dans les activités d'antenne est une réussite en soi ». De plus en plus, on entend les voix de personnes de diverses origines sur les ondes de la Société. Les auditeurs et les téléspectateurs réagissent positivement dans les commentaires qu'ils transmettent à ce sujet par réagissent positivement dans les commentaires qu'ils transmettent à ce sujet par saistique, écrivait : « Merci de nous donner une voix que nous n'avions jamais eue auparavant ».

Des enseignements transmis par Affaires indiennes et du Nord Canada entre sa mission et les exigences de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Il existe au Canada plus de 600 collectivités des Premières nations appartenant à 60 à 80 nations autochtones différentes, et c'est dans ce contexte que le Ministère aborde les questions de diversité et de différence culturelle.

II y a plus de 10 ans, le Ministère a créé le Comité de l'avancement des employés autochtones (CAEA). Le Kumik, ou Conseil des aînés, a été mis sur pied suivant une recommandation du CAEA faite en 1990. L'organisme a pignon sur rue au rez-de-chaussée de l'administration centrale du ministère. En pénétrant dans l'immeuble, le visiteur est tout de suite impressionné par les murales, et en particulier le symbole ornant l'entrée du local – un cercle montrant quatre bras de couleurs brune, jaune, blanche et noire, se rejoignant au centre. Ce dessin symbolise, entre autres, quatre grands groupes raciaux unissant leurs efforts.

up so nd in ce qui soncerne les onimateurs, une représentation plus grande de la diversité dans les activités d'antenne soi son sois ios na

La SRC est bien décidée à fournir aux Canadiens des nouvelles et de l'information pertinentes, à apporter son appui et sa contribution au riche capital culturel du pays et à jeter des ponts entre les diverses communautés et régions. Le succès en matière de programmation régionale repose sur la compréhension et la représentation des réalités culturelles locales et sur une évaluation de la programmation à cet égard. Ceci signifie, par exemple, qu'elle doit refléter les cultures autochtones en Saskatchewan, les cultures chinoises et sikhs en Colombie-Britannique et les cultures francophones et pluri-ethniques au Québec. La nécessité de satisfaire les cultures francophones et pluri-ethniques au Québec. La nécessité de satisfaire les cultures francophones et pluri-ethniques au Québec. La nécessité de satisfaire les cultures francophones et pluri-ethniques au Québec. La nécessité de non de normes de rendement.

Aujourd'hui, la SRC reflète l'évolution rapide de la mosaïque culturelle canadienne en cernant les besoins au niveau local et régional et elle évalue la pertinence de sa programmation en sollicitant l'opinion de ses auditoires et de la collectivité. Voici quelques exemples de programmes innovateurs récemment mis sur pied à la SRC:

- Le projet New Voices a pour but de donner à des présentateurs et présentatrices de talent, y compris des personnes issues de minorités visibles, l'occasion de se faire entendre à la radio anglaise de Radio-Sanada. Depuis sa mise sur pied, le programme a attiré plus de 3 000 nouveaux pigistes, intervieweurs et présentateurs invités. De 60 à 70 p. 100 de ces personnes étaient des Autochtones et des membres de minorités visibles et d'autres groupes désignés.
- Le Fonds Coup de pouce s'est avéré un outil précieux en permettant à des stagiaires membres de groupes désignés d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour obtenir des postes au sein de la Société et en permettant à des employés en poste de se perfectionner généralement part à des affectations spéciales. Les stages offerts ont trait généralement aux fonctions liées à la production des émissions, par exemple des postes de réalisateur, de reporter ou de monteur. Les stages financés par le Fonds ont pour but de permettre à des jeunes diplômés d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux exigences des d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux exigences des l'appui du syndicat, à maintenir en fonction des membres de groupes désignés qui autrement auraient perdu leur emploi à la suite de compressions budgétaires.
- Culture Choc/Culture Shock est une émission diffusée simultanément sur la chaîne de télévision anglaise CBC Newsworld et la chaîne de télévision française RDI de Radio-Canada. Animée par Gregory Charles, un jeune journaliste noir, l'émission explore les modes de vie et les valeurs qui forment la diversité culturelle du Canada. De jeunes journalistes bilingues, munis de caméras vidéo, voyagent à travers le pays pour connaître les réalités vécues dans différents milieux.

Respecter nos différences

- une série d'articles sur la violence familiale destinés à environ 450 médias ethniques imprimés du Canada;
- une pochette d'information sur la violence familiale, élaborée à l'intention des professeurs de français et d'anglais langues secondes de tout le Canada;
- Un comité consultatif national d'intervenants chargé de conseiller le Programme du multiculturalisme sur d'éventuelles initiatives.

Grâce à ces efforts et à d'autres activités connexes, les messages et l'information concernant la violence en milieu familial sont largement diffusés au sein des communautés multiculturelles. Les leaders de ces communautés ont en outre été invités à amorcer un dialogue sur la violence familiale sont informées des recours juridiques dont elles disposent à cet égard au Canada. Par ailleurs, des inferventions ont été menées auprès des autres ministères afin d'assurer que les questions de diversité soient prises en compte lorsqu'on modifie les politiques, l'application de la loi et les services offerts aux victimes de violence familiale.

Participation représentative au sein de l'administration publique

Une fonction publique qui reflète la composition et la diversité de la population, cela suppose que tous les particuliers disposent des mêmes possibilités d'influencer les décisions touchant les politiques d'intérêt public. Lorsque des personnes issues de groupes différents accèdent à la fonction publique, les membres de ces communautés sont alors reconnus comme des intervenants de plein droit dans le processus politique, qui ont la possibilité de participer à l'élaboration des politiques, des programmes et des services publics. Qui plus est, une fonction publique reflétant la composition démographique du Canada d'intérêts, et sera davantage à l'écoute des besoins de l'ensemble de la société d'intérêts, et sera davantage à l'écoute des besoins de l'ensemble de la société d'intérêts, et les Canadiennes peuvent participer à l'administration des affaires canadiens et les Canadiennes peuvent participer à l'administration des affaires publiques à titre d'employés de la fonction publique, d'experts-conseils ou comme citoyens participant à des consultations.

Diversité dans les activités de la Société Radio-Canada La Société Radio-Canada (DAZ) abang-oibé Radio

La Société Radio-Canada (SRC) a pour mission de refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. La Loi sur la radiodiffusion stipule que la programmation doit être principalement et typiquement canadienne, refléter la globalité canadienne et rendre compte de la diversité régionale du pays, tant au plan national qu'au niveau régional, et contribuer activement à l'expression culturelle et à l'échange des diverses formes qu'elle peut prendre.

Diversité linguistique

langues étrangères. au cours d'interviews. En 2001, elles seront menées dans 18 langues autochtones et 41 outre le français et l'anglais, six langues autochtones et 26 langues étrangères ont été utilisées langues utilisées pour interroger les résidents du pays aux fins du recensement. En 1991, parole autochtones et des collectivités de nouveaux Canadiens, continue à allonger la liste des Canada. De même, Statistique Canada, en consultation avec des minorités visibles, des porteparfois de faire des présentations à des délégations internationales lorsqu'elles arrivent au d'accueillir et de renseigner les clients, de répondre à la correspondance, d'accueillir et de façon à pouvoir continuer à répondre aux besoins des clientèles diverses. Il peut s'agir questionnaire, la SCHL demande à ses employés d'indiquer leurs connaissances linguistiques population sinophone en utilisant des approches adaptées à leur réalité culturelle. Dans un dispensés en 16 langues. En Colombie-Britannique, la SCHL fournit des renseignements à la linguistiques et aux connaissances culturelles de son personnel. En Ontario, ses services sont d'hypothèques et de logement recourt de plus en plus régulièrement aux compétences contribution les connaissances linguistiques variées de ses employés. La Société canadienne des groupes ethnoculturels des présentations dans la langue de leur choix, en mettant à notamment le mandarin, l'allemand, l'italien, l'espagnol et le japonais. L'Agence offre à au point des activités de mise en valeur du patrimoine accessibles en différentes langues, les services au public dans plus d'une vingtaine de langues. L'Agence Parcs Canada a mis du Canada, le personnel de la Direction générale des programmes de l'observation dispense deux langues afin de mieux servir le public canadien. À l'Agence des douanes et du revenu officielles » un peu partout au pays. De plus en plus, les services sont dispensés en plus de gouvernement fédéral reconnaissent dans les faits un grand nombre de langues « non En plus des deux langues officielles du Canada, les ministères et organismes du

rudimentaire des langues officielles. enfants et les personnes âgées atteignent les Canadiens ayant une connaissance que le message du gouvernement concernant la violence envers les femmes, les vient compléter les autres activités fédérales en matière de prévention en assurant violence familiale au sein des communautés ethniques et raciales. Ce programme du multiculturalisme, destinés au financement d'activités de prévention de la Le Comité interministériel a affecté des crédits, administrés par le Programme

a donné lieu à un certain nombre de réalisations concrètes, par exemple : La stratégie du Programme du multiculturalisme en matière de violence familiale

- été produites et diffusées jusqu'à présent; total d'environ 55 émissions de télévision et 66 émissions de radio ayant télévision en langues ancestrales portant sur la violence familiale, soit un • réalisation, par des organisations partenaires, d'émissions de radio et de
- trois millions de personnes; ainsi qu'en français et en anglais, et destiné à un auditoire de quelque polonais, portugais, panjabi, somali, espagnol, tamoul et vietnamien) d'origine (arabe, cantonais, persan, grec, italien, coréen, mandarin, • un message d'intérêt public de 30 secondes produit dans 14 langues

différences Respecter nos

comportements et les compétences dans le milieu de travail. phase 2 de son programme de sensibilisation à la diversité, qui sera axée sur les sur les projets de promotion de la diversité. Cette année, la SCHL entreprend la questionnaires et de consulter à des outils sur la diversité et des renseignements base de données sur la diversité permet aux employés de répondre à des

de la langue parlée au travail et de la religion. recensement contiendra des questions à propos du lieu de naissance des parents, Japonais / Coréen / Autre – Précisez? ». A compter de 2001 également, le Vietnamien, etc.) / Arabe / Asiatique occidental (p. ex., Afghan, Iranien, etc.) / Américain / Asiatique du Sud-Est (p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, etc.) / Noir (p. ex. Africain, Haïtien, Jamaïcain, Somalien) / Philippin / Latino-Chinois / Sud-Asiatique (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Pnjabi, Sri-Lankais ethnique a été remplacée par la suivante : « Cette personne est-elle un : Blanc \ lieu de naissance et la langue maternelle. En 1996, la question sur l'origine recoupements des réponses à la question sur l'origine ethnique et à celles sur le données sur la population des minorités visibles au Canada ont été calculées par une question sur le pays de naissance depuis 1901. En 1981, 1986 et 1991, des recensement comporte une question sur l'ethnicité depuis 1871. Il comprend recensement a lieu tous les cinq ans; le prochain est prevu plus tard en 2001. Le le premier recensement en Amérique du Nord en 1665-1666. De nos jours, le canadiennes. Le premier statisticien officiel du Canada, Jean Talon, a effectué renseignements statistiques sur tous les aspects de la société et de l'économie de recueillir, de compiler, d'analyser, de dépouiller et de publier des Aux termes de la Loi sur la statistique, Statistique Canada a pour fonctions Statistique Canada: le miroir du pays

Réduction et prévention de la violence familiale

préoccupations et des intérêts des communautés ethnoculturelles du Canada. l'application de la loi afin d'assurer qu'elles tiennent compte des besoins, des de coordination et ainsi à influer sur les décisions touchant les politiques et Programme du multiculturalisme a été invité à siéger au Comité interministériel l'autre des deux langues officielles. A la suite de ses interventions à ce sujet, le rejoint, au sein des groupes minoritaires, les personnes ne parlant ni l'une ni les Canadiens. En particulier, on s'était rendu compte que l'initiative n'avait pas les messages du gouvernement sur la violence familiale n'atteignaient pas tous s'est échelonnée sur cinq ans, le Programme du multiculturalisme a reconnu que familiale en 1990. Au cours de la mise en œuvre de cette première initiative, qui Le gouvernement fédéral a lancé sa première Initiative de lutte contre la violence

Au cours de l'année qui vient. Citoyenneté et Immigration Canada collaborera étroitement avec Patrimoine canadien, au sein d'un groupe de travail interministériel sur la discrimination, dans le cadre des préparatifs à la Conférence mondiale des Nations Unies sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et les formes connexes d'intolérance, qui sera tenue en Afrique du Sud en 2001.

Services d'hypothèques et de logement au Canada
Depuis 1988, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)
compile des données sur un certain nombre de projets concernant l'équité
en matière d'emploi et la diversité culturelle, y compris un programme de
formation interculturelle pour les employés, des études sur les besoins en
logement de différentes communautés culturelles, les efforts déployés pour
éliminer les stéréotypes dans les activités de communication, des colloques et
des programmes visant à appuyer les projets de logements spéciaux dans les
collectivités ethnoculturelles, des consultations publiques sur le logement, ainsi
que la mise en valeur des connaissances linguistiques et culturelles des employés
pour mieux répondre aux besoins des clients.

Toutes ces activités ont certes chacune leur mérite propre, mais elles se sont déroulées en vase clos. Or récemment, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a élaboré un modèle intégré de milieu de travail fondé sur la diversité et l'équité. Ainsi, le Plan relatif à la gestion de la diversité 1998-2001 de la SCHL énonce : « La diversité à la SCHL signifie que l'on reconnaît et que l'on accepte que chacun de nous apporte une façon de penser et d'être unique et importante qui contribue à la croissance et au développement de la Société. Nos différences ont trait au sexe, à la race, à l'âge, aux déficiences, à la religion, à l'orientation sexuelle, à la gestion et aux méthodes de travail. Le fait de respecter et d'utiliser collectivement ces habiletés, ces valeurs et ces expériences diverses garantira l'actualisation des besoins des employés et de l'organisation relativement au menées en fonction de cinq piliers de diversité : la communication. I apprentissage, l'équité en milieu de travail, la recherche et la mesure de la diversité sont l'équité en milieu de travail, la recherche et la mesure de la diversité.

Jusqu'à présent, la Société a dispensé une formation sur la diversité à environ 80 p. 100 de son personnel. Cette formation a été favorablement acueillie et les séances ont également servi à recruter des personnes intéressées à être membres du Comité de la diversité.

La Société a mis sur pied la Campagne des Etoiles de la diversité et, en novembre 2000, des prix d'excellence ont été présentés à 10 employés de tous les secteurs de l'organisation qui avaient fait preuve d'« un leadership exceptionnel dans l'application des principes de la diversité ». Une nouvelle

bissussite p ja juamaddojanaj пр зиәшәлургәл пойъгіпьячоЛ əp 19 səkoldmə səp suiosəq l'actualisation des diverses garantira expériences valeurs et ces habiletés, ces collectivement ces nosiliin'b respecter et travail. Le fait de əp səpoyışı sestion et aux vy v 'allauxas noitatnoiro neligion, à déficiences, à la xnv 'əgv.1 trait au sexe, à que sacuales out la Société. Nos əp şuəməddojənəp eroissance et au contribue à la inp ortante qui d'être unique et 19 Josuad ap uodus ons apporte une əp unəvyə ənb otdooon no'l oup ton reconnaît et SCHL signifie que La diversité à la

Respecter nos différences

Les immigrants et les réfugiés de ces dernières années présentent une grande diversité aux plans culturel, linguistique et religieux. La majorité des nouveaux arrivants appartiennent à une minorité visible. Des tendances et des circonstances sociales, telles que la discrimination dans l'emploi, la discrimination raciale et les problèmes d'intégration des jeunes immigrants, ont incité Citoyenneté et lmmigration Canada à porter une plus grande attention aux débouchés d'emploi pour les nouveaux arrivants et aux programmes destinés au jeunes.

Les entreprises canadiennes à la recherche de personnel technique qualifié se sont réjouies des efforts déployés par le Ministère pour satisfaire leurs besoins. Depuis 1997, Citoyenneté et Immigration Canada applique des mesures pour accélèrer le processus d'acceptation des travailleurs qualifiés comme immigrants. Afin d'inciter ces personnes à venir au Canada, le Ministère a élaboré un projet qui permet également aux conjoints de travailler au Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada a tenu de vastes consultations en matière de politiques auprès des groupes ethnoculturels du Canada. La presse ethnique est davantage utilisée comme outil de communication pour diffuser des renseignements au sujet des politiques et des services d'immigration et, par voie de conséquence, pour connaître les réactions aux politiques adoptées par Citoyenneté et Immigration Canada.

En favorisant une concertation entre les collectivités, les trois échelons de gouvernement et d'autres intervenants, le Ministère joue un rôle de premier plat dans les efforts déployés pour mieux répondre aux besoins associés à la diversit croissante de la population canadienne. La Direction générale de l'intégration a récemment constitué une équipe des politiques et de la recherche chargée d'examiner les questions de politiques canadiennes et étrangères ayant trait à l'intégration des nouveaux arrivants.

Le Projet Métropolis, qui demeure un exemple de réussite, a décroché le Prix d'excellence de la fonction publique en élaboration des politiques en 1999-2000, D'une durée de six ans (1995-2001), cette initiative internationale repose sur l'hypothèse que les migrations internationales ont un impact majeur sur les granc centres urbains. Le projet a réuni des organisations non gouvernementales, des chercheurs ainsi que des décideurs des trois échelons de gouvernement pour approchement entre des décideurs de trois sphères d'activité a engendré des rapprochement entre des experts de ces trois sphères d'activité a engendré des forums où les questions de diversité sont abordées en profondeur et de façon forums où les questions de diversité sont abordées en profondeur et de façon soutenue, comme jamais elles ne l'ont été jusqu'ici. On étudie actuellement la valleur de l'exercice avant d'amorcer la deuxième phase de ce projet.

Orientations futures de la recherche

En collaboration avec Statistique Canada, Patrimoine canadien élabore l'Enquête sur la diversité ethnique qui sera menée en 2002. Les données du recensement de 2001 fourniront la base de l'échantillonnage. L'Enquête sur la diversité ethnique recueillera des renseignements sur l'ethnicité qui permettront d'examiner les incidences de l'ethnicité sur la vie des gens, y compris sur leur participation aux institutions civiques. Le questionnaire inclura plusieurs sections abordant des thèmes comme les caractéristiques démographiques, les antécédents abordant des thèmes comme les caractéristiques démographiques, les antécédents et ha langue. Un comité ethnique, les caractéristiques socio-économiques et la langue. Un comité consultair a été mis sur pied dans le but d'orienter le projet et de définir des repères pour en mesurer les résultats éventuels.

Le Programme du multiculturalisme poursuit la compilation d'un fonds de recherche qui réunira des données et des renseignements sur des aspects clés de la diversité pour recruter et informer les autres ministères et les intervenants, à l'intérieur comme à l'extérieur du gouvernement, et pour guider le Ministère, et le Programme du multiculturalisme en particulier, dans l'élaboration de ses propres politiques et dans son intervention dans l'ensemble du gouvernement. Le présent rapport présente plus loin un programme de recherche à titre d'élément d'une série de projets prometteurs.

Services

La fonction publique fédérale a toujours eu pour but, et pour mission, de fournir les services du gouvernement à tous les Canadiens et Canadiennes. L'impartialité et l'équité du service est un objectif enchâssé dans l'énoncé de mission de la plupart des ministères et organismes ainsi qu'une exigence établie dans de nombreux textes de loi. Dans la pratique, fournir des services à tous les Canadiens se résumait souvent, auparavant, à dispenser ceux-ci dans les deux langues officielles dans toutes les régions du pays, y compris les plus éloignées. Aujourd'hui, on reconnaît qu'il s'agit plutôt de rejoindre et d'intéresser chacun des groupes culturels et des peuples autochtones en répondant à leurs besoins par des moyens convenant à leur réalité propre.

Services de citoyenneté et d'immigration L'évolution des conditions socio-économiques, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde, a changé les mouvements de l'immigration. Les pays sources d'immigrants et de réfugiés ne sont plus les mêmes qu'auparavant. Le Canada accueille aujourd'hui plus d'immigrants venant de Hong-Kong que de tout autre pays. Viennent ensuite la Chine, le Pakistan et l'Inde. Aujourd'hui, la majorité des réfugiés parrainés par le gouvernement canadien viennent de l'Afrique, du Moyen-Orient de l'Amérique du Sud et de l'Asie. Les immigrants s'établissent plutôt dans les centres urbains du Canada – Toronto, Montréal, Vancouver et Edmonton accueillant les plus grands nombres de nouveaux arrivants.

Respecter nos différences

Cette évolution traduit l'importance de plus en plus grande que le Ministère accorde aux objectifs de la politique du multiculturalsime, à savoir la justice sociale, la participation civique et l'identité.

Des efforts considérables ont été déployés pour suivre de près les changements rapides qui surviennent dans la composition ethnique, raciale, religieuse et linguistique de la population canadienne. À cette fin, le Programme du multiculturalisme travaille en étroite collaboration avec Statistique Canada en vue du recensement. L'évolution démographique exige une attention constant pour comprendre l'incidence éventuelle de ces changements sur la société canadienne. Par exemple, on sait que l'inégalité raciale existe au Canada et, compte tenu de l'augmentation rapide des minorités raciales au sein de la population, les tensions occasionnées par le racisme et la discrimination systémique pourraient être exacerbées.

De surcroit, la plupart des Canadiens ne saisissent pas l'ampleur des changements qui surviennent au regard de la diversité canadienne. Le plus souvent, leurs attitudes se fondent sur une perception inexacte de la diversité et sur des stéréotypes. Par exemple, les communautés minoritaires ne sont pas perçues comme des contributeurs importants au plan des activités bénévoles alors que des études récentes révèlent que l'apport à l'action bénévole et philanthropique parmi les personnes nées à l'étranger est comparable, sinon philanthropique parmi les personnes nées à l'étranger est comparable, sinon philanthropique parmi les personnes de la population (Mata et McRae, 2000).

Bref, la recherche relève des signes manifestes de l'exclusion fondée sur des facteurs liés à l'appartenance raciale, ethnique ou religieuse. On constate par exemple que les Noirs du Canada sont plus défavorisés encore que d'autres minorités ethniques ou raciales aux plans de l'emploi, de l'éducation, de la pauvreté et des salaires.

La recherche doit déboucher sur des résultats se traduisant par une participation accrue des minorités visibles à la prise de décision, par un dialogue éclairé et pau une action soutenue pour combattre le racisme, par l'élimination des obstacles systémiques au sein des institutions publiques et par l'adaptation des politiques, des programmes et des services fédéraux à la diversité. Le Programme du multiculturalisme élabore des indicateurs de rendement qui permettront de contrôler ces résultats (voir annexe A).

Patrimoine canadien entretient des rapports avec les autres ministères pour s'assurer que la diversité est prise en considération dans les projets de recherche pertinents. L'année dernière, des 64 projets sur lesquels le Ministère a été consulté, 20 ont été recommandés aux fins de financement.

locale, le bâtiment de la Nazrey African Methodist Episcopal Church a été restauré et est maintenant géré par la direction du North American Black Historical Museum.

En décembre 1995, le mois de février a été officiellement désigné comme le Mois de l'histoire des Noirs au Canada. C'est dans ce contexte qu'à été établi le Programme des prix Mathieu Da Costa, le 13 février 1996. Ce programme, qui est administré par le Programme du multiculturalisme avec la collaboration de partenaires choisis, commémore le souvenir de Mathieu Da Costa, navigateur et première personne de race noire connue à s'établir au Canada. Le programme, qui s'adresse à toutes les écoles primaires et secondaires du pays, offre aux élèves une excellente occasion d'explorer l'histoire des Noirs et les apports à l'édification du pays de Canadiens et de Canadiense de diverses origines culturelles et raciales.

Recherche à l'appui des politiques, des programmes et des services de multiculturalisme

Rôle clé de la recherche joue un rôle de plus en plus important dans l'élaboration de politiques publiques équitables et constitue un moyen d'éclairer et d'encadrer le débat public. Comme le précise Pernando Mata du Programme du multiculturalisme de Patrimoine canadien, « la recherche a pour but d'aider les institutions publiques à porter une plus grande attention aux questions de diversité et de déterminer à porter une plus grande attention aux questions de diversité et de déterminer comment l'appartenance ethnique, culturelle, linguistique et raciale influence la capacité des personnes à participer à la vie de ces institutions ».

En approuvant les nouvelles orientations du Programme du multiculturalisme en 1997, le gouvernement a clairement souligné la nécessité d'une réponse gouvernementale plus large au multiculturalisme, qui tienne compte des questions d'appartenance ethnique, raciale, linguistique et religieuse dans les activités internes de tous les ministères et qui permette d'améliorer les politiques publiques grâce à une meilleure compréhension des interactions entre les publiques grâce à une meilleure compréhension des interactions entre les facteurs socio-économiques et la diversité croissante de la société canadienne. En établissant des faits vérifiables sur les besoins, les lacunes ou l'inefficacité de telles politiques ou de tels services, la recherche peut constituer un outil précieux pour inciter et aider les institutions, y compris le gouvernement fédéral, à mieux tenir compte de la diversité.

Les projets de recherche, qui étaient surtout des études ethnographiques au début des années 1980, portent davantage aujourd'hui sur les facteurs liés à l'exclusion et à la participation de certains groupes aux institutions canadiennes.

de ces institutions participer à la vie p səuuosıəd la capacité des saciale influence inguistique et 'allanıllus 'anbinhta osuvus, uddv. j зигишиог *ае*ұектіпек ab 19 stite et de əp suonsənb xnv grande attention snid onu rottod a sənbijqnd es institutions rour but d'aider la recherche a

Respecter nos

Ainsi, en vue de la mission du Premier ministre en Chine en février 2001, des canadiennes représentant les communautés culturelles des pays qui seront visités observations d'un grand nombre d'associations culturelles et commerciales ministère des Affaires étrangères et du Commerce international sollicite les 24,4 milliards de dollars. Au cours des préparatifs d'une nouvelle mission, le directement contribué à générer des échanges totalisant un montant estimé à commerciales menées par Equipe Canada dans 13 pays depuis 1994 ont provinciaux et les dirigeants des gouvernements territoriaux, les missions ministre, le ministre du Commerce international, les premiers ministres des Affaires étrangères et du Commerce international et dirigées par le Premier plus probant de la perception du Canada à l'étranger. Parrainées par le ministère programme des missions commerciales d'Equipe Canada est peut-être l'indice le Canada réserve à sa communauté indo-canadienne. Le succès que connaît le perçu favorablement en Inde compte tenu de l'appui et de l'acceptation que le les résultats des politiques. Par exemple, on peut se demander, si le Canada est La perception du Canada dans le reste du monde est un autre moyen d'évaluer Missions commerciales d'Equipe Canada

consultations intensives ont été menées auprès des communautés chinoises

Rôle du Canada dans le renforcement des institutions à l'étranger multiculturalisme est également reconnue partout dans le monde dans des multiculturalisme est également reconnue partout dans le monde dans des régions activités telles que les opérations de maintien de la paix dans des régions du monde aux prises avec des conflits interethniques, et par des initiatives de renforcement des institutions comme celle entreprise en Macédoine et financée par l'Agence canadienne de développement international pour aider le gouvernement à géret la diversité ethnique et culturelle. Ici même au pays, le gouvernement à géret la diversité ethnique et culturelle. Ici même au pays, le gouvernement chercher conseil sur la question de la diversité en général et sur les moyens à prendre pour mieux représenter et mieux servir les minorités ethnoculturelles dans les programmes et les services gouvernementaux. En collaboration avec la direction des affaires internationales du multiculturalisme du Patrimoine canadien accueille ainsi une Programme du multiculturalisme du Patrimoine canadien accueille ainsi une disaine de délégations étrangères chaque année.

Vitrines de l'histoire canadienne Engrephe

du Canada.

En collaboration avec le Programme du multiculturalisme, Parcs Canada continue à faire connaître l'importance historique du chemin de fer clandestin et des premiers établissements canadiens-africains. Le Programme du multiculturalisme tourni des fonds pour la commémoration du 150° anniversaire de l'établissement de Buxton. Le Programme dispense également des conseils sur l'importance de ce initiatives et sur les meilleures approches à adopter, en menant des consultations auprès de groupes communautaires noirs. Avec la participation de la collectivité

cliniques d'Aide juridique, Ontario finance désormais trois cliniques à Toronto à l'intention des communautés culturelles et des minorités visibles. La Metro Chinese and South East Asian Clinic et l'Aboriginal Legal Services Clinic sont des cliniques de services généraux d'aide juridique. L'African Canadian Clinic s'intéresse plus particulièrement à des causes types.

Le ministère de la Justice administre également un fonds de subventions et contributions destiné à financer des projets à court terme visant l'amélioration du système de justice. Un des domaines prioritaires aux fins du financement est le volet « Diversité, égalité et accès à la justice ». De plus, tous les demandeurs sont encouragés à se montrer attentifs aux questions de diversité et d'égalité des sexes afin de prévenir des incidences inégales sur les femmes et les hommes et sur les membres des diverses communautés culturelles.

Un de ces projets est le Projet de sensibilisation au contexte social amorcé par l'Institut national de la magistrature en janvier 1997 pour une période de trois ans. Il s'agit d'un programme de formation des juges destiné à améliorer la questions de sexe et de race, dans les affaires qu'ils doivent traiter. À ce jour, quelque 1 000 juges des tribunaux fédéraux ont volontairement assisté à ces séances de sensibilisation. L'Institut national de la magistrature élabore actuellement la phase 2 du projet, qui visera à intégrer la dimension du contexte social dans tous les programmes de l'Institut. Le ministère fédéral de la Justice acontribué au financement des deux phases du projet.

Compte tenu de l'importance démographique des minorités visibles dans la région de Toronto et reconnaissant les problèmes de racisme et de discrimination au sein de l'appareil judiciaire, la Section des poursuites pénales du bureau régional de l'Ontario du ministère de la Justice a entrepris de donner une place prépondérante à la formation sur la diversité dans le cadre des colloques de sur le recrutement d'avocats issus des minorités visibles pour représenter le gouvernement dans les poursuites au criminel. Dans une lettre adressée au ministère, le juge David Cole, qui a eu l'occasion d'entendre des témoignages ministère, le juge David Cole, qui a eu l'occasion d'entendre des témoignages de ces représentants, reconnaît l'importance de ces initiatives [traduction]:

« Par la présente, je désire vous informer que j'ai été extrêmement impressionné par la qualité des témoignages des avocats de votre ministère. Ils étaient bien préparés, bien renseignés et ont présenté des points de vue bien articulés sans tomber dans une rigidité ou une souplesse excessives. De plus, j'ai également été ravi de constater une volonté manifeste d'assurer que la diversité ethnique et raciale du Canada soit bien reflétée par ceux et celles qui "représentent" le gouvernement du Canada. »

j'ai également été
ravi de constater
une volonté
manifeste
d'assurer que la
nidité ethnique
ub diversité ethnique
ub canda soit bien
per ceux et
ine sellés par
Respecter nos différences

constitue un choix de carrière stimulant pour tous les Canadiens ». protège le principe du mérite, favorise l'appartenance à une collectivité, et meilleurs résultats. Une fonction publique plus diversifiée prêche par l'exemple, que pour concevoir et gérer des services et des programmes, nous obtiendrons de tenons compte de différents points de vue pour élaborer des politiques, de même différents. La diversité est un élément important de notre action. En effet, si nous des milieux d'origine, des cultures, des expériences, des intérêts et des styles peut lire: « L'effectif de la fonction publique se doit de refléter et d'inclure Premier ministre sur la fonction publique du Canada (31 mars 2001) où l'on rendement ». Cet engagement est réaffirmé dans le Septième rapport annuel au les sous-ministres, assorti d'objectifs véritables et inscrit dans leur contrat de privé s'est engagé à faire du recrutement et de la diversité un engagement pour En sa qualité de chef de la fonction publique fédérale, le greffier du Conseil pratiques et les processus actuels pour voir s'ils ne constituent pas un obstacle ». par l'équité en matière d'emploi, y compris au niveau EX, en examinant les diversifiée. On s'efforcera d'engager un plus grand nombre de personnes visées l'engagement qui a été pris de créer une fonction publique plus inclusive et plus recrutement : « La diversité constituera une priorité majeure, conformément à recrutement et a formulé comme suit une des cinq priorités en matière de particulier pour la fonction publique. Un des sous-comités s'est penché sur le le CHF a formé trois sous-comités chargés d'examiner des questions d'un intérê questions de ressources humaines dans la fonction publique. En octobre 1999, regroupe des sous- ministres et conseille le greffier du Conseil privé sur les Le Comité des hauts fonctionnaires (CHF) de la fonction publique fédérale

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a le pouvoir de vérifier les ministères et organismes fédéraux au regard de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La Loi et son règlement d'application confèrent à la CCDP le pouvoir d'ordonner à un ministère de comparaître devant un tribunal des droits de la personne et celui d'intenter une poursuite contre un ministère devant une cour fédérale.

Equité dans l'administration de la justice
L'équité du système juridique canadien a toujours été un des objectifs du
ministère de la Justice. Au cours de la dernière décennie, les efforts déployés
pour améliorer l'équité, par le biais des programmes et des politiques du
ministère, se sont multipliés. Ainsi, le Ministère a créé un groupe de travail
permanent de hauts fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux pour
échanger de l'information et collaborer à l'élaboration des politiques d'aide
juridique. Entre autres activités, le groupe de travail examine des approches
visant à cerner les besoins des communautés culturelles et des minorités
visibles en matière d'aide juridique et à y répondre. Grâce en partie aux
recommandations du groupe de travail, le programme de financement des
recommandations du groupe de travail, le programme de financement des

nu opstacle constituent pas on sli's rior ruod spanton sussecond les pratiques et les EX, en examinant compris au niveau y iolyms' b sysitum no stiups'l rad personnes visées grand nombre de snjd un 19gaguə, p On s'efforcera et plus diversifiée. ovizuloni zulq anbijand nomonof été pris de créer une n iup insmagagna'l conformément à 'ənələm əliyoliq constituera une La diversité

La diversité est un élément important de notre action. En effet, si nous tenons compte de différents pour élaborer des politiques, de même que pour concevoir et gérer des services et des programmes, nous obtiendrons de meilleurs résultats

engagement du gouvernement d'améliorer la performance de l'équité en emploi dans la fonction publique. Le rapport du groupe de travail, déposé en avril 2000, soulignait la nécessité de déployer des efforts supplémentaires afin d'instaurer à la fonction publique une culture organisationnelle « ouverte à la diversité », et recommandait de mettre l'accent plus directement sur l'augmentation de la représentation et l'accent plus directement sur l'augmentation de la représentation et la participation des minorités visibles en établissant des modèles qui conduiront à des résultats concrets. Plus précisément, le groupe de travail recommandait d'atteindre, en 2003, un taux de recrutement d'une personne appartenant à une minorité visible, sur cinq personnes recrutées.

- Comité interministériel sur l'équité en emploi. Ce comité, qui se réunit cinq fois l'an, offre un forum de leadership pour la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi.
- Conseil national des minorités visibles. En 1999, le Secrétariat du
 Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada
 ont commencé à consulter le Conseil national des minorités visibles au
 sujet des préoccupations des employés membres des minorités visibles.
 Le Conseil national des minorités visibles est composé de fonctionnaires
 de toutes les régions du Canada et agit comme porte-parole des employés
 issus des minorités visibles.
- Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi. Doté d'un budget annuel pouvant aller jusqu'à 10 millions de dollars, le Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi est un programme de quatre ans (se terminant le 31 mars 2002) qui a pour but d'aider les ministères et organismes à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. À titre d'exemple, à Industrie Canada, un programme de mentorat a été mis sur pied à l'intention des administrateurs auxiliaires, grâce au Programme. Le Ministère considère le mentorat comme un outil de gestion de carrière qui lui permettra de maintenir son effectif en encourageant ses employés à gravir les échelons de la hiérarchie des responsabilités, y compris au niveau des cadres. Environ 24 jumelages ont été réalisés dans le cadre du projet pilote.

Respecter nos différences

du public a été envoyé en particulier aux groupes multiculturels et aux communautés minoritaires et a été suivi d'une série de consultations ouvertes et informelles d'un bout à l'autre du pays.

- Politique de télédiffusion : A la suite des commentaires formulés par les parties intéressées au cours de l'examen de la politique de télédiffusion du Conseil en 1998-1999, le Conseil demande aux entreprises titulaires d'une licence de télévision générale de s'engager à mettre sur pied des initiatives ayant pour but de refléter plus fidèlement les minorités raciales et cultureles et les peuples autochtones et de véhiculer une image exacte, équitable et non stéréotypée de tous les groupes minoritaires. Le Conseil s'assure que ces mesures soient prises tant par les demandeurs de licence qu'au moment du renouvellement d'une licence.
- Initiatives à signaler: L'année dernière, le CRTC a accordé une licence à la première station musicale locale exploitée par des membres de la communauté noire de Toronto. La chaîne de télévision autochtone APTN (Aboriginal People's Television Network) est également entrée en ondes.

Les activités de la Société Radio-Canada dans ce domaine sont décrites plus loin dans cette section.

Leadership des organismes centraux dans le domaine de l'équité

en matière d'emploi La modification de la Loi sur la gestion des finances publiques en décembre 1992 et l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction ont fourni une assise législative à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Chaque année, le Conseil du Trésor doit faire rapport au Parlement sur l'emploi des membres des groupes désignés dans tous les ministères et organismes fédéraux. Le premier de ces rapports visait l'exercice 1992-1993.

Si la Loi sur l'équité en matière d'emploi porte essentiellement sur la proportion de membres des minorités visibles et des autres groupes désignés à l'emploi de la fonction publique, il demeure que le Conseil du Trésor estime essentiel d'appuyer le recrutement de ces personnes au moyen de politiques et de mesures administratives vigoureuses destinées à faire de la fonction publique un milieu de travail de choix pour tous. Parmi les initiatives menées par le Conseil du Trésor à cet égard, mentionnons les suivantes :

• Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. La création de ce groupe de travail a été annoncée par le président du Conseil du Trésor en avril 1999 en réponse à la suggestion formulée par l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales. La création a démontré une fois de plus le ferme

DU CANADA DIVERSITE

Sources de données sur les immigrantes à Statistique Canada. données statistiques sur les femmes immigrantes en publiant un guide intitulé Condition féminine Canada a de plus contribué à améliorer la disponibilité de visés par l'équité en matière d'emploi et d'autres groupes de la population.

Politique canadienne de la radiodiffusion

occupent les peuples autochtones ». et multiracial de la société canadienne ainsi que la place particulière qu'y l'égalité sur le plan des droits, la dualité linguistique et le caractère multiculturel et les aspirations des hommes, des femmes et des enfants canadiens, notamment en matière d'emploi, répondre aux besoins et aux intérêts, et refléter la condition « devrait, par sa programmation et par les chances que son fonctionnement offre La Loi sur la radiodiffusion stipule que le système canadien de radiodiffusion

les radiodiffuseurs canadiens contribuent à l'atteinte de cet objectif: (CRTC) a institué un certain nombre d'instruments pour faire en sorte que Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

- propriété de leurs actifs. licence ou veulent obtenir l'autorisation de transférer le contrôle ou la d'antenne lorsqu'elles renouvellent leur licence, demandent une nouvelle participation des membres des quatre groupes désignés aux activités comptant plus de 25 employés doivent fournir des renseignements sur la déficience). En vertu de cette politique, les entreprises de radiodiffusion autres groupes désignés (femmes, Autochtones et personnes ayant une d'antenne et s'appliquant aux membres des minorités visibles et des • Personnel d'antenne : Il existe une politique concernant le personnel
- les radiodiffuseurs, suivant une procédure approuvée par le CRTC. Conseil canadien des normes de la radiotélévision, organisme établi par ou mentale ». Dans une large mesure, ces questions sont traitées par le la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la déficience physique des motifs fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, ou un groupe ou une classe de personnes à la haine ou au mépris pour offensantes qui, pris dans leur contexte, risquent d'exposer une personne titulaires de licence de diffuser « des propos offensants ou des images • Interdiction des propos offensants et haineux : Le Conseil interdit aux
- de l'examen de la politique, un avis public sollicitant les commentaires spécialisés ethniques qui desservent divers groupes ethniques. Au cours radio ethniques, deux stations de télévision ethniques et cinq services groupes culturels et raciaux. A l'heure actuelle, il existe 13 stations de commerciales ethniques de radio et de télévision à desservir les divers politique de radiodiffusion ethnoculturelle pour autoriser les stations • Politique de radiodiffusion ethnoculturelle: Le Conseil a adopté une

Respecter nos différences

concernant la reconnaissance des titres de compétences et amorcer des mesures pour répondre à leurs besoins en matière de formation et de qualification liées à leur propre profession.

Promotion des droits des Jemmes Condition féminine Canada a pour mission de favoriser la pleine participation de toutes les femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays. Cette mission engage Condition féminine Canada à intégrer la question de la diversité dans ses programmes.

Un des principes directeurs de l'organisation consiste à reconnaître la diversité des origines culturelles et du vécu des femmes. Comme l'explique une gestionnaire, « la diversité est partie intégrante de notre façon de penser... nous nous demandons toujours : "Quelles sont les femmes qui sont touchées?" lorsque nous travaillons sur un dossier ».

Le Fonds de recherche de Condition féminine Canada a comme politique d'assurer que l'ensemble des projets entrepris reflète la diversité des femmes. Les projets de recherche qui ne tiennent pas compte de la diversité dans leurs objectifs ne peuvent être financés. De même, le Programme de promotion de la femme exige que, dans leurs politiques et selon d'autres indicateurs, les organisations qui demandent des fonds répondent aux besoins de la diversité. En 1998-1999 seulement, le Programme de promotion de la femme a financé 35 projets ayant trait aux immigrantes et aux femmes membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles partout au Canada.

En décembre 1999, Condition féminine Canada a tenu des consultations auprès des femmes d'un bout à l'autre du pays afin d'amorcer un dialogue entre le gouvernement du Canada, les organisations sans but lucratif, les syndicats, l'enseignement, les organisations bénévoles et le secteur privé, d'échanger de l'information et afin d'obtenir des renseignements et des commentaires concernant les politiques clés en matière d'égalité des sexes. Ces consultations reposaient sur un énoncé de principe clair : « Condition féminine Canada reconnaît que les femmes ne forment pas un groupe homogène, et qu'elles sont confrontées à des réalités différentes de par leur âge, leur race, leur classe sociale, leur nationalité ou origine ethnique, leur orientation sexuelle, leurs capacités physiques et mentales, leur lieu de résidence, leur langue et leur religion. L'égalité ne peut être obtenue que par la reconnaissance et le respect de religion. L'égalité ne peut être obtenue que par la reconnaissance et le respect de religion. L'égalité ne peut être obtenue que par la reconnaissance et le respect de

Condition féminine Canada et Statistique Canada ont produit, une brochure intitulée Les femmes et les hommes au Canada: un aperçu statistique, qui présente des statistiques par sexe dans plusieurs domaines et qui fait ressortir l'importance de la diversité en montrant, par exemple, la répartition des groupes

cette diversité; c'est pourquoi les consultations de Condition féminine Canada

miseront sur la participation des femmes dans toute leur diversité ».

sirveyib bl

sirveyib bl

sirveyib bl

sirveyibi

sirve

formés à l'étranger sont confrontés à un sentiment de frustration, à un revenu familial et personnel diminué, à la perte éventuelle de leurs aptitudes professionnelles au fil des années hors de la pratique, aux sarcasmes et à la perte de l'attachement au Canada.

possibilités de s'associer avec des médecins canadiens. offrant un programme complet de préparation aux examens et en repérant les à répondre aux besoins en formation des médecins formés à l'étranger en leur et un projet de l'Association of Foreign Medical Graduates du Manitoba destiné professions liées aux sciences infirmières, à l'enseignement et au travail social. à une minorité visible du Canada, visant à examiner la reconnaissance des Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant financé un certain nombre de projets connexes, notamment un projet entrepris par recherche sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers, a récemment compétences. De plus, le Programme du multiculturalisme, qui a effectué une une évaluation juste, globale et transférable de leurs connaissances et de leurs rôle de premier plan en faveur de l'accès des professionnels formés à l'étranger à la reconnaissance professionnelle, le Programme du multiculturalisme joue un d'activités et de communications visant à faire progresser les questions touchant groupes d'intérêt qui font affaire avec lui. En contribuant à l'élaboration de plans Programme du multiculturalisme y fait part des préoccupations exprimées par les et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Le aux métiers, actuellement coprésidé par Citoyenneté et Immigration Canada joint au Bureau fédéral-provincial-territorial sur l'accès aux professions et des organismes de réglementation. Le Programme du multiculturalisme s'est politiques des organismes gouvernementaux, des associations professionnelles communautés touchées par ce problème et pour documenter et influencer les a employé divers moyens pour faire bouger les choses, pour mobiliser les ailleurs une certaine marge de manœuvre. Le Programme du multiculturalisme compétences, sa responsabilité en matière d'immigration lui procure par le domaine de la reconnaissance professionnelle en raison du partage des S'il est vrai que le gouvernement fédéral dispose de pouvoirs limités dans

Grâce à ces initiatives, des organismes communautaires ont établi des contacts avec des membres du Bureau fédéral-provincial-territorial sur l'accès aux professions et aux métiers; le problème de la reconnaissance professionnelle des personnes formées à l'étranger a récemment été l'objet d'une plus grande attention de la part des médias et du grand public; certaines associations professionnelles (notamment le Collège des médecins et chirurgiens) ont déployé des efforts pour favoriser un processus de qualification accélérée des professionnels formés à l'étrangers professionnels formés à l'étrangers ont formé des organisations locales pour plaider en faveur de changements ont formé des organisations locales pour plaider en faveur de changements

Respecter nos

Par l'attribution de contrats, de subventions et de contributions, le Programme du multiculturalisme a directement financé des projets de recherche, des activités d'information du public et des interventions communautaires de lutte contre les activités motivées par la haine et les préjugés. Au cours des trois dernières années, le Programme a entrepris plus de 50 projets concernant cette question, y compris entre autres :

Combative la haine sur l'Internet : Etude comparative internationale des approches politiques, Heather De Santis, janvier 1998;

Se défendre contre la haine: Les recours judiciaires dont disposent les victimes d'actes motivés par la haine – Guide de référence pour les intervenants, Bill Jeffery, septembre 1998;

Racism, Sport and Hate, Elimination of Racism in Sport Committee, Regina, 1999.

À la suite des initiatives du Programme du multiculturalisme dans ce domaine, l'éventail des études canadiennes sur les activités motivées par la haine et les préjugés ne cesse de s'enrichir; des outils sont maintenant à la disposition des organisations communautaires et des administrations municipales pour contrer milieu; des canaux de communication ont été établis à l'échelle internationale pour explorer des moyens de faire face au problème de la haine diffusée sur l'anternet; les fournisseurs de services Internet ont été amenés à échanger sur les moyens de freiner l'utilisation d'Internet comme instrument de propagande haine et les préjugés (des films, des vidéos et des manuels) ont été produits et distribués; et la Campagne du 21 mars « Mettons fin au racisme », organisée chaque année par le Programme du multiculturalisme, est maintenant assortie chaque année par le Programme du multiculturalisme, est maintenant assortie

Reconnaissance des titres de compétences étrangers
Les politiques canadiennes d'immigration visent à encourager l'immigration
de professionnels instruits et qualifiés. Malheureusement, un grand nombre de
ces immigrants constatent à leur arrivée au pays qu'il leur est impossible
d'obtenir un emploi dans leur domaine parce que les compétences acquises
dans leur pays ne sont pas reconnues par les employeurs, les associations
professionnelles ou les organismes de réglementation du Canada. Cette situation
se traduit par des pertes économiques pour le Canada en raison du chômage et
du sous-emploi de personnes hautement qualifiées. En outre, ces professionnels

DIVERSITÉ DIVERSITÉ

Le Programme du multiculturalisme a tenu une série de trois tables rondes nationales sur les activités motivées par la haine et les préjugés; des représentants des autres échelons de gouvernement, d'autres ministères fédéraux, des corps de police, du monde universitaire et d'organisations de la société civile y ont participé. À la suite de la première de ces tables rondes, les partenaires fédéraux ont convenu de s'associer au Programme du multiculturalisme en vue d'élaborer une réponse fédérale coordonnée à ce problème. Une des premières démarches entreprises à cet egard a été de proposer à Statistique Canada d'ajouter une question à l'Enquête sociale générale de 1999 sur la victimisation afin de recueillir des renseignements sur les victimes de crimes motivés par la haine. Une question sur la propagande haineuse véhiculée par Internet a aussi été ajoutée au Sondage de l'an 2000 sur l'accès aux technologies de communication de l'information et leur utilisation par les citoyens.

De plus, à la suite de sa participation aux tables rondes sur les activités haineuses, le ministère de la Justice a produit quatre documents d'information pour aider à éclairer la réflexion sur la question des crimes haineux au Canada: un résumé de toutes les dispositions statutaires nationales et internationales pertinentes à l'égard de la haine; un sommaire des arguments favorables et défavorables à la collecte de statistiques sur les crimes haineux et au recours à la loi pour exécuter la collecte étatistique; une analyse de la couverture médiatique des meurtres à caractère raciste; et une liste de toutes les recommandations adressées aux gouvernements jusqu'à présent concernant la législation en matière de crimes motivés par la haine.

Le Programme du multiculturalisme a participé également au comité interministériel d'Industrie Canada sur les contenus illégaux ou offensants sur Internet. Le comité vient de publier un nouveau document intitulé *Stratégie* canadienne de promotion de la sécurité, de la prudence et une utilisation responsable de l'Internet, qui aborde entre autres cet aspect de la diffusion sur Internet.

À la Conférence internationale Métropolis de 1999, de même qu'au Colloque sur la justice sociale et le multiculturalisme, le Programme du multiculturalisme a parrainé et organisé des ateliers sur les crimes haineux afin d'encourager la recherche et de susciter l'intérêt du monde universitaire pour cette question.

Respecter nos

Lutte contre les activités motivées par la haine et les préjugés on estime à quelque 60 000 le nombre de crimes haineux qui sont commis chaque année au Canada contre des membres des minorités ethniques et d'autres groupes (Roberts, 1995). Les activités motivées par la haine et les préjugés ont de graves conséquences non seulement pour les personnes ou préjugés ont de graves conséquences non seulement pour les personnes ou les groupes qui en font les frais, mais elles entraînent aussi des répercussions négatives sur la scène internationale. La recherche, les reportages des médias, du Canada sur la scène internationale. La recherche, les reportages des médias, les conclusions et recommandations émanant de conférences nationales et internationales sont autant d'arguments qui soulignent la nécessité d'une action coordonnée et cohérente de la part des gouvernements nationaux pour combattre coordonnée et cohérente de la part des gouvernements nationaux pour combattre les activités motivées par la haine et les préjugés.

de 32 millions de dollars par année a été alloué à ces initiatives. qui touche les enfants et les jeunes, les femmes et les Autochtones. Un montant visant à aider les collectivités à combattre la criminalité, particulièrement en ce gouvernement a de plus lancé une initiative nationale de prévention du crime la participation des victimes et des témoins dans la tenue des procès. Le renforcent le rôle des victimes dans le système de justice pénale et qui facilitent identifiable. Le gouvernement a également adopté des mesures législatives qui démontré qu'une infraction a été motivée par la haine à l'égard d'un groupe les tribunaux considèrent qu'il y a circonstances aggravantes lorsqu'il est principes sous-jacents à la détermination des peines criminelles de manière que identifiable constitue un acte criminel. Le Canada a récemment renforcé les sur les droits de la personne posent que l'incitation à la haine envers un groupe activités haineuses. Le Code criminel du Canada ainsi que la Loi canadienne recherche. Le Canada dispose d'un cadre législatif solide pour combattre les l'appui aux initiatives communautaires de lutte contre la haine et l'appui à la essentiellement par quatre moyens: l'information du public, le système judiciaire, Le gouvernement prend des mesures concrètes pour combattre la haine,

En vertu de la loi sur le Tarif des douanes, l'Agence des douanes et du revenu du Canada examine la littérature au passage de la frontière pour intercepter la propagande haineuse et collabore à l'échelle internationale avec l'Organisation mondiale des douanes pour échanger des renseignements sur le mouvement transnational de la propagande haineuse. Le Centre canadien de la statistique juridique a récemment publié un rapport national sur les crimes motivés par la haine au Canada, qui offre, pour la première fois, un tableau national sur l'ampleur de ce type de criminalité au Canada.

Partie III : Résultats dans l'ensemble de la Fonction publique du Canada

Au cours de la dernière décennie, c'est avec un enthousiasme grandissant que les ministères et organismes du gouvernement fédéral ont entrepris de relever le défi de desservir la population du Canada dans toute sa diversité. Dans certains cas, les questions touchant le multiculturalisme canadien n'ont pas toujours été au centre des préoccupations; cependant, tout compte fait, les politiques, les programmes et les services dispensés, ainsi que le visage même de la fonction publique fédérale, ont connu une évolution considérable depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1988.

Les pages qui suivent contiennent un survol rétrospectif des progrès réalisés au cours de la décennie par un échantillon représentatif des institutions fédérales. Cette partie du rapport met en lumière les résultats atteints, examinant des mesures qui, au fil du temps, ont entraîné des changements institutionnels durables en ce qui touche la diversité culturelle canadienne.

Des politiques et des programmes améliorés comme leviers de changement

En 1971, le gouvernement du Canada annonçait une politique de multiculturalisme qui reconnaissait la diversité culturelle du Canada comme une caractéristique fondamentale et déterminante du pays. Cette politique a été réaffirmée en 1988 avec l'adoption de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Puis, en 1996, une révision de la politique réaffirme l'importance de cette caractéristique comme élément clé des efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir la cohésion sociale et l'édification d'une société inclusive, ouverte et respectueuse de tous les Canadiens et Canadiennes.

Bien que le ministère du Patrimoine canadien joue un rôle central à cet égard, la mise en œuvre de la politique du multiculturalisme est du ressort de tous les ministères et organismes fédéraux. De plus en plus, ces institutions fédérales s'adressent à Patrimoine canadien, et plus particulièrement au Programme du multiculturalisme, pour obtenir des conseils sur l'élaboration et la révision des politiques et des programmes. La présente section met en lumière un certain nombre d'améliorations qui ont été apportées à ces politiques et programmes.

Respecter nos

Le rapport examine les résultats atteints dans quatre grands domaines d'activité: les politiques et les programmes, la recherche, les services, et la participation représentative. Ce sont les résultats à long terme qui sont envisagés ici : outre les progrès réalisés au cours de l'exercice 1999-2000, le rapport tente de faire le bilan des changements institutionnels survenus depuis l'entrée en vigueur de la Loi en 1988.

Parmi les répondants, 19 ministères et organismes* ont fait l'objet d'un examen plus poussé au moyen d'entrevues avec le personnel. Quinze d'entre eux servent ici à illustrer un ou plusieurs aspects du changement institutionnel durable. Quatre sont abordés comme études de cas exhaustives. On souhaite ainsi dresset un portrait plus significatif et plus complet non seulement des progrès réalisés, masis aussi des moyens pour les provoquer et des enseignements qui peuvent en être tirés au seuil d'une nouvelle décennie.

* Il s'agit des ministères et organismes suivants: Société canadienne d'hypothèques et de logement, Agence des douanes et du revenu du Canada, Conseil des arts du Canada, Patrimoine canadien, Agence canadienne de développement international, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadaiennes, Société Radio-Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, ministère de la Justice Canada, Santé Canada, Affaires indiennes et du Mord Canada, Office national du film, Agence Parcs Canada, Commission de la fonction publique du Canada, Gendarmerie royale du Canada, Statistique Canada, Condition féminine Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Bien d'autres ministères et organismes ont eu du succès en matière de promotion du multiculturalisme. Les ministères et organismes retenus aux fins du présent rapport ont été choisis parce qu'ils témoignent d'un large éventail d'initiatives.

Partie II: L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les ministères et organismes fédéraux du Canada – Introduction

La réponse de la fonction publique fédérale d'aujourd'hui aux défis et aux perspectives associés à la politique canadienne du multiculturalisme peut se résumer par le double thème de l'analyse de rentabilisation et de la recherche de résultats. L'intégration complète de tous les groupes ethniques, raciaux, linguistiques et religieux dans tous les aspects de la société et dans l'administration publique est la meilleure chose à faire, et c'est également une question de saine gestion des affaires.

La population dans son ensemble sera d'autant mieux servie par les institutions publiques, si celles-ci reflètent et représentent toutes les communautés qui la composent. De plus en plus, la représentativité de la diversité culturelle est perçue comme une condition essentielle à la crédibilité, à la pertinence et à l'efficacité des institutions. Les institutions dont les clientèles ou le personnel ne reflètent pas l'ensemble de la mosaïque ethnoculturelle du Canada risquent fort de passer à côté de la mission qui leur est assignée.

Conscients de cette réalité, les dirigeants modernes visent des résultats liés, d'une part, quantativement aux services et aux programmes et, d'autre part, au personnel et à la clientèle recrutés et retenus. L'accent n'est plus uniquement sur les activités, mais bel et bien sur les issues de ces activités.

En préparant ce Rapport annuel, on a voulu tenir compte de cette nouvelle façon de voir. Plutôt que de passer en revue l'ensemble des activités des ministères et organismes en matière de multiculturalisme, le présent rapport examine plutôt les résultats qu'ont obtenus certaines organisations choisies. On a demandé aux responsables de ces ministères, organismes et sociétés d'État de rendre compte des changements et des améliorations apportés aux programmes et services offerts par leurs organisations. On leur a demandé ce qui les avait motivés à entreprendre ces changements. On leur a demandé de quelle manière ils s'y si les résultats de leurs projets avaient été accomplies. On leur a demandé étaient pris et quelles réalisations avaient été mesurés et, le cas échéant, de quelle manière. Et on leur a demandé enfin de dégager les paramètres qu'ils considéraient comme des facteurs clés de réussite. La partie V de ce rapport considéraient comme des facteurs clés de réussite. La partie V de ce rapport résume les facteurs de succès qui sont communs à ces ministères et organismes.



Respecter nos différences

Un des outils en cours d'élaboration est une « lentille » de la diversité – une série type de questions ayant pour but d'aider les décideurs de l'ensemble du gouvernement à évaluer leurs politiques, leurs programmes et leurs services, en vigueur ou proposés, afin d'assurer qu'ils répondent aux besoins et aux attentes de tous les Canadiens. Cet outil pratique devrait aider le gouvernement du Canada à accélérer les efforts déployés pour mieux tenir compte de la diversité et nois aux principes énoncés dans la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Finalement, alors que des activités fortement axées sur les résultats assurent la rentabilité des investissements du gouvernement et entretiennent la confiance du public, le gouvernement ne peut à lui seul régler toutes les questions liées à la diversité ethnique et raciale, peu importe l'efficacité de ses initiatives. Ce ne sont pas là des questions qui s'insèrent tout bonnement dans des catégories relevant de la responsabilité unique du secteur public, du secteur privé ou du secteur bénévole. Le gouvernement du Canada doit pouvoir compter sur des données solides et des résultats significatifs en vue de mobiliser des partenariats et de convaincre d'autres intervenants de participer à une action concertée dans tous les secteurs et à tous les niveaux de compétence, à l'échelle nationale, régionale et locale. Par conséquent, les partenariats sont et demeureront une priorité et locale. Par conséquent, les partenariats sont et demeureront une priorité majeure au sein du Programme du multiculturalisme et dans l'ensemble du gouvernement.

Au bout du compte, les défis liés à la diversité ethnoculturelle et raciale touchent tout le monde. Le racisme par exemple, est un problème omniprésent. Il n'y a pas de différence, pour un jeune Autochtone par exemple, que des insultes à caractère raciste soient proférées à la cafétéria de l'école, à la garderie ou dans une salle de jeux électroniques. Le préjudice que subit cet enfant reste le même. Et, en bout de ligne, tous en paient le prix.



Compte tenu de la diversité croissante du Canada, le Programme du multiculturalisme doit garder la cadence. Les questions complexes et difficiles liées à la diversité ethnique et raciale exigent qu'une grande attention soit accordée aux résultats.

En 2000, le Programme a élaboré un nouveau Cadre de rendement afin d'établir les priorités dans ses activités. Le cadre aide à orienter les ressources vers les initiatives où les besoins sont les plus grands et qui sont susceptibles de donner des résultats dans un délai raisonnable, mais qui, du même coup, contribueront à produire un changement durable. On trouvera, à l'Annexe A du présent rapport, une description détaillée de ce Cadre de rendement.

communautés ethnoculturelles et communautés d'intérêts. institutions fédérales, institutions non gouvernementales et plusieurs au Programme de forger des réseaux d'influence de plus en plus étendus entre activités menées avec des partenaires au sein du gouvernement fédéral ont permis et des services. Et, outre le programme de subventions et contributions, les besoins ainsi que dans l'élaboration et l'amélioration subséquentes des politiques intervenir des représentants des communautés dans le processus d'évaluation des dans leurs efforts à l'égard des communautés culturelles, ces institutions fassent d'approches plus globales de changement institutionnel, qui supposent que, Les activités menées auprès des institutions publiques ont visé l'élaboration et le renforcement des rapports de collaboration avec les institutions publiques. communautés ethnoculturelles ont surtout porté sur la création de capacités résultats soutenus, de long terme, les activités entreprises en collaboration avec les d'une allocation budgétaire d'environ 16 millions de dollars. Afin d'atteindre des Le Programme administre un programme de subventions et contributions assorti objectifs de la politique énoncée dans la Loi sur le multiculturalisme cunadien. Le Programme du multiculturalisme favorise à plusieurs égards l'avancement des

Le Programme du multiculturalisme, en collaboration avec des représentants des autres ministères et organismes du gouvernement du Canada, a entrepris d'examiner de nouveaux moyens pour faire en sorte que les politiques, les programmes et les services du gouvernement du Canada servent les intérêts du Canada en tant que société caractérisée par la diversité ethnoculturelle et raciale. Un grand nombre de ces programmes et services ont été mis sur pied à une époque où le Canada était une société plus homogène. Par conséquent, certains ne sont peut-être plus à la hauteur des besoins et des attentes d'un segment de plus en plus important de la population.

Respecter nos différences

Les questions clès (suite)

- Discrimination systémique. Un grand nombre de professionnels hautement qualifiés parmi les immigrants éprouvent toujours des difficultés à faire reconnaître lours titres de compétences. Les immigrants de sexe masculin appartenant à une minorité visible gagnent en moyenne 15 p. 100 de moins que leurs homologues de race blanche. Bien qu'il y ait une certaine amélioration parmi les membres des minorités visibles qui sont nés au Canada, les hommes de ce groupe gagnent encore 9 p. 100 de moins que ceux de race blanche, avec des qualifications, des compétences et une expérience équivalentes.
- Sous-représentation. Les minorités ethniques et les minorités visibles sont encore
 et toujours sous-représentées dans la plupart des institutions et des professions,
 ainsi que dans les médias, qui projettent par ailleurs souvent une image négative à
 leur suiet.
- Victimisation résultant du racisme et des crimes motivés par la haine. Les Canadiens appartenant aux minorités visibles continuent d'être les cibles du racisme et d'une discrimination flagrante. Selon une récente analyse des statistiques policières, pas moins de 60 000 crimes motivés par la haine et les préjugés sont commis chaque année dans les grands centres urbains du Canada, dont environ 61 p. 100 visent les minorités visibles (Roberts, 1995).

Fixer des priorités stratégiques et obtenir des résultats

Dans l'infention de relever les enjeux découlant de la diversité ethnoculturelle et raciale croissante et d'abonder dans le sens des objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien appuie des activités de recherche, d'éducation du public, d'action communautaire et de développement institutionnel. Dans tous les cas, ces interventions visent au moins un des objectifs suivants :

- · combattre le racisme et la discrimination;
- permettre aux groupes marginalisés de participer aux processus décisionnels et, en bout de ligne, d'amener les institutions publiques à éliminer les obstacles systémiques qui les empêchent de prendre en compte et de refléter la diversité canadienne;
- diffuser davantage d'information sur la diversité ethnique, raciale et religieuse au Canada et sur les meilleurs moyens dont disposent les gouvernements et d'autres intervenants pour favoriser l'égalité des chances et promouvoir la cohésion sociale.

encouragent l'adaptation, favorisent la participation et permettent à tous les Canadiens de se sentir acceptés pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire à titre de partenaires égaux au sein de la société canadienne.

Ces mesures auront un impact énorme plus particulièrement sur la génération que forment les enfants du Canada, eux qui constituent le groupe d'âge présentant la plus grande diversité ethnoculturelle et raciale au pays. Le Canada doit se préoccuper du fait que la possibilité pour ses plus jeunes citoyens de participer à part entière et contribuer à la société, soit remise en cause chaque fois qu'ils subissent la discrimination, l'intolérance et le racisme – une forme de violence qu'aucun enfant canadien ne devrait jamais s'attendre à devoir affronter. D'un sondage à un autre, les jeunes Canadiens considèrent le racisme et la discrimination comme des problèmes importants auxquels il faut s'attaquer et, comme on le verra plus loin dans ce rapport, ils jouent un rôle de premier plan dans de nombreuses initiatives justement destinées à combattre le racisme.

Pour la société dans son ensemble, le défaut de reconnaître et de valoriser la diversité et d'utiliser tous les avantages qui y sont associés constitue non seulement une menace pour la cohésion sociale, mais aussi un énorme gaspillage de capital humain que le Canada ne peut se permettre dans le contexte d'une économie fondée sur les connaissances. Comme on l'a expliqué plus haut, les minorités ethniques et les minorités visibles représentent une proportion toujours plus grande de la population canadienne. Éventuellement, le préjudice causé par compte et d'intégrer la diversité ethnique, raciale et religieuse toucheront de plus de citoyens canadienns si rien n'est fait pour cette situation. Le canada a besoin de tous ces talents et de ce potentiel, dans tous les secteurs et dans toutes les couches de la société, s'il veut continuer à prospérer dans et dans toutes les couches de la société, s'il veut continuer à prospérer dans l'économie mondiale et s'il veut maintenir sa qualité de vie et sa position sur la scène internationale.

Les questions clés

La recherche, la documentation et les points de vue exprimés par les organisations qui représentent les intérêts des groupes raciaux, ethniques et religieux donnent à penser qu'il existe quatre grandes questions auxquelles il faut s'attaquer pour favoriser l'égalité des chances et la cohésion sociale.

Pauvreté disproportionnée. D'après une récente étude portant sur 89 groupes ethnoraciaux de la grande région métropolitaine de Toronto. les plus forrement défavorisés étaient les Voirs, avec des taux de pauvreté allant de 52,2 p. 100 à 70 p. 100, comparativement à 22,7 p. 100 dans l'ensemble de la population.



Respecter nos

minorités ethniques et visibles – et particulièrement les membres de minorités visibles – continuent d'être confrontés à des obstacles qui entravent leur participation dans le monde du travail, dans les institutions politiques et dans de nombreuses organisations communautaires. Un pourcentage disproportionné de cappidens membres de minorités visibles sont affligés par la pauvreté, le sous-emploi et de bas salaires. Nombre des organisations représentant les intérêts de ces Canadiens n'ont pas les moyens nécessaires pour revendiquer les changements et les ressources dont leurs communautés ont besoin (Biles, 1998; Simard, 2000).

Certains continuent à percevoir l'évolution ethnoculturelle comme une menace. La plupart des Canadiens valorisent la diversité ethnique, raciale, linguistique et religieuse, mais la discrimination, le racisme et les crimes motivés par la haine persistent. Toutes les formes d'intolérance, de la discrimination la plus subtile la cohésion sociale. Les nouvelles technologies de communication, et Internet en particulier, fournissent aux propagandistes de l'intolérance et de la haine, de nouveaux moyens de répandre leurs messages. Lors des consultations nationales denues à l'automne 2000 pour préparer la position du Canada en vue de la la xénophobie et les formes connexes d'intolérance (CMRD), des particuliers, des groupes et des Organisations Unies sur le racisme, la discrimination raciale, des groupes et des organisations de tout le pays ont souligné l'urgence d'adopter une approche nationale concertée pour combattre le racisme et l'intolérance. La nécessité d'intensifier les campagnes de sensibilisation du public a fait consensus.

pour pouvoir élaborer des programmes et des initiatives plus efficaces qui l'intolérance et le racisme se manifestent-ils, et dans quelles circonstances d'information sur la vie des collectivités - par exemple, où la discrimination, pas se sentir acceptés par les autres Canadiens. Il faut donc disposer de plus Canada; de plus, fait pour le moins déconcertant, 80 p. 100 déclaraient ne discrimination, que 60 p. 100 ne pouvaient faire valoir leurs compétences au d'origine chinoise a révélé que 40 p. 100 d'entre eux avaient été victimes de Une enquête menée en 1994 auprès de 800 Canadiens et Canadiennes au Canada, même si ces phénomènes touchent tous les groupes minoritaires. d'enquête nationale pour quantifier l'ampleur de la discrimination et du racisme connues ne sont pas suffisamment exhaustives. Par exemple, il n'y a jamais eu l'égalité des chances et la cohésion sociale. À bien des égards, les données de concevoir des programmes, des initiatives et des services qui favoriseront ont besoin de ces renseignements et de cette connaissance pour être en mesure Canadiennes qui sont victimes d'intolérance, de discrimination et de racisme. Ils données sur la diversité et « l'expérience vécue » de millions de Canadiens et de communautaires et les militants sociaux ont besoin de plus d'information et de les entreprises privées, les enseignants et les dispensateurs de soins, les groupes Par ailleurs, les dirigeants politiques et les décideurs, les institutions publiques et

culturelles, économiques et politiques ayant pour mission de répondre à leurs besoins, comme elles répondent à ceux des autres communautés plus établies au Canada. La création de partenariats entre les associations communautaires et les institutions de la « majorité » permet d'élaborer des solutions communes pour abattre les obstacles qui s'opposent à une participation pleine et équitable à la vie sociale.

Ainsi, comme on le verra plus loin dans ce rapport, des institutions telles que des écoles, des conseils des arts et des services de police ont remanié leurs politiques et leurs pratiques pour tenir compte de la diversité, et répondre avec autant d'égard aux besoins de tous les Canadiens et Canadiennes. Bref, l'approche canadienne du multiculturalisme est devenue plus « inclusive », s'attachant davantage à la nécessité de susciter un sentiment partagé de la citoyenneté parmi l'ensemble de la population canadienne.

Bien des institutions fédérales ont obtenu des résultats positifs au terme des efforts qu'elles ont déployés pour susciter ce sentiment inclusif de l'identité canadienne. Par exemple, Élections Canada a effectué une analyse des statistiques du recensement de 1996 pour déterminer quelles étaient les langues des plus utilisées, à part l'anglais et le français, parmi les personnes ayant le droit de voter. Ainsi, à la suite de cette étude, une brochure de renseignements généraux destinée aux électeurs a été publiée en 26 langues étrangères et en cinq langues autochtones.

De nouveaux défis

La diversité est synonyme de nombreux avantages pour le Canada, dont des liens avec le reste du monde, une main-d'œuvre multilingue et une vie culturelle riche et dynamique. Cependant, elle est aussi à l'origine d'exigences additionnelles, en particulier pour les institutions publiques telles que les universités et les gouvernements de santé, les organismes de services sociaux et les satisfaire un éventail complexe de besoins liés à l'intégration des minorités ethniques et visibles dans la société canadienne. Les institutions ont besoin d'encouragement et de soutien, et d'occasions d'apprendre les unes des autres d'encouragement et de saptroches ouvertes et participatives permettant de conment élaborer des approches ouvertes et participatives permettant de concilier et de valoriser la multitude de différences qui existent parmi les groupes ethniques et les minorités visibles.

En dépit des engagements envers une société plus inclusive, énoncés dans la Charte des droits et libertés, la Loi sur le multiculturalisme canadien et la législation sur l'équité en matière d'emploi, les données de recherche dont dispose le Programme du multiculturalisme révèlent que les membres de

Respecter nos

cadre d'action pour la promotion et la mise en valeur du multiculturalisme, contribue à favoriser l'acquisition de la citoyenneté, la participation sociale et la qualité de vie, et un profond sentiment de fierté vis-à-vis des valeurs qu'inspire le Canada dans le monde. La reconnaissance explicite de l'apport positif de la diversité au sein d'une citoyenneté commune – fondement même du multiculturalisme – suscite chez les Canadiens un engagement envers le Canada, multiculturalisme – suscite chez les Canadiens un engagement envers le Canada, pays et à leur nation, conscience collective par ailleurs appelée « cohésion sociale ». Compte tenu de la diversité croissante du Canada, il est essentiel de déployer des efforts afin de renforcer la cohésion sociale entre tous les groupes ethniques, raciaux et religieux du pays afin que celui-ci continue à progresser comme société moderne, unie et démocratique.

La Loi sur le multiculturalisme canadien vise tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada, mais les questions touchant la diversité ethnique, raciale, linguistique et religieuse au sein de la société canadienne relevent spécifiquement du Programme du multiculturalisme. Ce programme, par divers moyens, contribue à favoriser la cohésion sociale afin programme est divers moyens, contribue à favoriser la cohésion sociale afin programme est divers moyens, contribue à favoriser la cohésion sociale afin programme est divers moyens, contribue à mettre au point des politiques, des programmes et des services conformes aux exigences qui leur incombent des programmes et des services conformes aux exigences qui leur incombent en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Cette année, pour la première fois, le Programme du multiculturalisme a rencontré personnellement au préalable des représentants de 19 institutions fédérales choisies pour les aider à circonscrire un ensemble de renseignements en vue du présent rapport, en portant leur attention sur des résultats durables et sur les facteurs qui ont contribué à l'atteinte de ces résultats.

Vers une citoyenneté partagée

Le Canada a adopté sa politique de multiculturalisme en 1971; en 1988, il la officiellement inscrite dans un texte de loi, la Loi sur le multiculturalisme canadien. Les grands objectifs de la politique – la justice sociale, la participation civique et l'identité – ont autant de pertinence aujourd'hui qu'au moment où la Loi a été adoptée; par contre, leur mise en œuvre par le Programme du multiculturalisme du Patrimoine canadien a connu une évolution importante. Auparavant, les activités en matière du multiculturalisme étaient en grande partie axées sur les besoins de groupes précis qui étaient exclus par la « majorité », afin de permettre à ces groupes de préserver et de valoriser leur identité culturelle propre. L'identité demeure certes un pilier important de la politique, mais les activités du Programme visent désormais davantage à aider les groupes masiginalisés à renforcer leur capacité d'influer sur les institutions sociales,

DIVERSITÉ DU CANADA

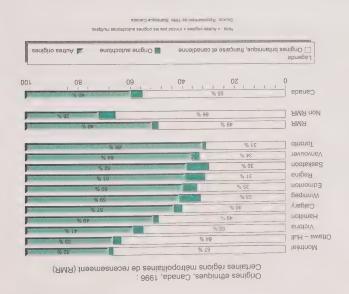
La jeunesse compte parmi les facteurs qui contribuent à l'essor de la diversité. En effet, les communautés ethniques et les minorités visibles forment généralement une population plus jeune que la moyenne nationale. Quarante-cinq pour cent des enfants canadiens ont au moins une origine autre que britannique, française, canadiens ont au moins une origine autre que âgé d'entre 18 et 34 ans est membre d'une minorité visible et, dans le groupe des 5 à 15 ans, un Canadien sur trois a une origine autochtone ou une origine associée à une minorité visible. D'ici une génération, on ne pourra plus distinguer un groupe racial unique plus nombreux que les autres parmi la population canadienne.

Le multiculturalisme: une valeur canadienne

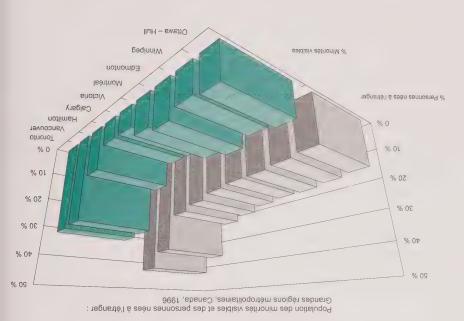
différentes ». bonne chose que le Canada compte des personnes ayant des origines raciales menée en 1999 révélait que 96 p. 100 d'entre eux étaient d'avis que c'est une Canada, à savoir les jeunes, qui est le plus favorable à cette idée. Une enquête le groupe démographique qui présente la plus grande diversité culturelle au en octobre 1998, de 80 p. 100 en juin 1996 et de 77 % en février 1993. Et c'est aspects les plus positifs ». Comparativement, cette proportion était de 78 p. 100 1999 – estiment que le caractère multiculturel du Canada constitue l'un de ses indiquent qu'une proportion croissante de Canadiens – plus de 83 p. 100 en canadienne. Des sondages menés par Ipsos Reid (auparavant Angus Reid) le fait d'accepter des immigrants de cultures diverses renforce la culture par Les Associés de recherche Ekos, une majorité de Canadiens sont d'avis que avantage concurrentiel dans l'économie mondiale. Selon des enquêtes réalisées estiment que la diversité culturelle de la population du Canada constitue un sondages d'opinion publique ont révélé que les deux tiers des Canadiens comme une caractéristique positive de la société canadienne. De récents cesse croissante de la population considère la diversité ethnoculturelle et raciale concurrentiels et sont source de créativité et d'innovation ». Une portion sans savent que leurs deux langues internationales et leur diversité sont des avantages multiculturelle. On y retrouve des gens de partout dans le monde. Les Canadiens l'été dernier, « le Canada est devenu une société postnationale, une société Premier ministre Jean Chrétien l'a déclaré dans un discours prononcé à Berlin le multiculturalisme a pris de l'importance aux yeux des Canadiens. Comme le Il va sans dire qu'avec la croissance de la diversité ethnoculturelle et raciale,

On constate qu'il existe un lien de plus en plus étroit entre le multiculturalisme et le sentiment d'identité des Canadiens. Lorsqu'on a demandé aux Canadiens en 1999 ce qui contribuait à leur sentiment d'identité et les différenciait des Américains, le multiculturalisme venait en second rang immédiatement après le régime de soins de santé. La politique même du multiculturalisme, qui énonce un régime de soins de santé. La politique même du multiculturalisme, qui énonce un

Respecter nos



Néanmoins, partout au Canada, les minorités visibles forment le sous-groupe qui augmente le plus rapidement dans la société canadienne. On estime qu'en 2006 elles représenteront entre 14,7 p. 100 et 20 p. 100 de la population, soit près d'une personne sur six vivant au Canada.



Partie I : Le multiculturalisme : aujourd'hui plus que jamais

Une décennie de changement

Au cours de la dernière décennie, depuis l'adoption de la Loi sur le multiculturalisme canadien, la diversité ethnique, raciale et religieuse s'est accrue à un rythme sans précédent, modifiant d'autant le visage de la société canadienne. La diversité culturelle est une caractéristique du Canada qui remonte à bien avant la création du pays. Au moment de l'arrivée et de l'établissement des Européens, une grande diversité de nations autochtones parlant différentes langues peuplaient déjà le territoire. L'établissement de communautés noires dans les provinces déjà le territoire. L'établissement de communautés noires dans les provinces de l'Atlantique remonte au milieu du XVIII siècle. De plus, les mouvements d'immigration qui se sont esquissés au cours de la deuxième moitié du XX siècle transforment aujourd'hui rapidement le Canada en microcosme de la diversité transforment aujourd'hui rapidement le Canada en microcosme de la diversité ethnique, religieuse, linguistique et raciale de la planète entière.

Au dernier recensement, plus de 43 p. 100 des Canadiens ont déclaré au moins une origine autre que britannique, française, canadienne ou autochtone. La proportion des personnes appartenant à une minorité raciale a doublé en l'espace de 10 ans, atteignant 11 p. 100, et celles-ci forment aujourd'hui jusqu' à 30 p 100 de la population de la plupart des grandes villes du Canada. À Toronto, les minorités ethniques et raciales représentent plus de la moitié de la population. D'après Statistique Canada, 89 p. 100 de tous les immigrants et 94 p 100 des membres des minorités visibles habitent dans une région métropolitaine de recensement. Bien que les minorités ethniques et raciales soient davantage concentrées à Toronto, à Vancouver et à Montréal, les populations de villes plus concentrées à Toronto, Saskatoon, Regina, Winnipeg et Ottawa, présentent petites, comme Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg et Ottawa, présentent elles aussi une diversité de plus en plus accentuée.

Comme les immigrants ont naturellement tendance à s'établir dans les régions du pays déjà habitées par un nombre important de personnes qui partagent leur langue et leur culture, chaque région du Canada présente un caractère unique au plan de la diversité des communautés ethniques et raciales. La Colombie-Britannique, par exemple, compte un grand nombre de Canadiens d'origine chinoise et sud-asiatique, alors que les communautés d'ascendance antillaise sont davantage concentrées en Ontario. Le Québec, qui attire davantage d'immigrants francophones, compte le plus haut pourcentage de Canadiens d'immigrants francophones, compte le plus haut pourcentage de Canadiens d'origine vietnamienne, haitienne et libanaise.



Table des matières

59	səlerəhət anoitutitan	i sah xahul
79	Vers une gestion axée sur les résultats au Programme du multiculturalisme	: A əxənnA
22	Une occasion à saisir, un avenir à bâtir	: IV sirtie VI:
15	Facteurs de réussite institutionnelle	: V sittie Y :
LE	Une approche globale : un gage de réussite	: VI sirtie IV :
13	Résultats dans l'ensemble de la Fonction publique du Canada	Partie III:
II	L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les ministères et organismes fédéraux du Canada – Introduction	Partie II:
Ţ	Le multiculturalisme : aujourd'hui plus que jamais	: I əitte I :
٨	n de l'honorable Hedy Fry	Introductio

des politiques qui font preuve de leadership, qui génèrent un changement social positif et dont les résultats des règlements et des mesures de coercition. Cette approche législative moderne suppose des programmes et Loi sur le multiculturulisme cunadien. d'encourager et de promouvoir des changements plutôt que d'appliquer

peuvent être quantifiés et documentés.

Canada est reconnu comme un pays possédant des connaissances précieuses à partager à ce sujet, tant sur Unies sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et les formes connexes d'intolérance. Le promouvoir ces orientations alors que se tiendra, en Afrique du Sud, la Conférence mondiale des Nations la discrimination et la haine. Cette année, en 2001, nous avons également une occasion importante de nous nous employons en élaborant des outils tels que notre Plan d'action fédéral de lutte contre le racisme, justice sociale et économique et la lutte aux problèmes du racisme et de la haine. C'est à cette tâche que économique et culturelle de notre pays. Nous devons reconnaître les défis que présentent la réalisation de la des partenariats qui permettent aux Canadiens d'origines diverses de participer pleinement à la vie politique, assurément, les collectivités elles-mêmes. Comme gouvernement, nous devons prêcher l'exemple et créer institutions fédérales, mais que cette politique doit également rejoindre les autres ordres de gouvernement et, Nous reconnaissons que l'avancement de la politique du multiculturalisme ne relève pas des seules

éliminer les inégalités systémiques. peuvent s'appliquer à tous les secteurs de la société. Le changement institutionnel est une étape cruciale pour diversité est une question qui nous concerne tous et toutes, et dans bien des cas, les « pratiques exemplaires » secteur privé et aux particuliers. Puisqu'elle constitue une valeur fondamentale de la société canadienne, la mais également aux autres administrations gouvernementales, aux organisations non gouvernementales, au leçons utiles non seulement aux ministères, organismes et sociétés d'État relevant du gouvernement du Canada, ont prises pour que ces changements deviennent partie intégrante de leurs façons de faire. Il fournit ainsi des programmes de façon à mieux tenir compte de la diversité croissante de la population, et des mesures qu'elles Le présent rapport iait état des institutions gouvernementales qui ont modifié leurs politiques et leurs

souhaitons tant, et qui sont si nécessaires. en raison de leur race, de leur religion ou de leurs origines, nous n'aurons pas atteint les résultats que nous aura dans notre pays des personnes victimes de racisme, ou qui sont marginalisées ou exclues uniquement appuyer le multiculturalisme, c'est la qualité de vie des Canadiens eux-mêmes, au jour le jour. Tant qu'il y En bout de ligne, le critère le plus important pour mesurer l'efficacité de notre action pour promouvoir et

canadienne. politique et culturelle du pays, et renforcer le multiculturalisme comme partie intégrante de l'identité sociale, encourager la participation de tous les Canadiens et Canadiennes à la vie économique, sociale, efforts du gouvernement pour appuyer les objectifs du multiculturalisme - promouvoir l'égalité et la justice Loi sur le multiculturalisme canadien en 1988. Depuis lors, nous avons fait rapport chaque année sur les Beaucoup a été accompli en faveur de l'avancement du multiculturalisme depuis l'entrée en vigueur de la

nouveau. le chemin qu'il nous reste à parcourir pour atteindre notre objectif - une société où règne la grandissants du Canada multiculturel. Ce rapport est également l'occasion d'évaluer, à l'aube d'un siècle que ces programmes et ces initiatives ont produit des résultats durables qui répondent aux besoins J'ai le plaisir d'annoncer que cette année, après plus d'une décennie d'activités, nous pouvons constater

cohésion, le respect et l'égalité.

le plan national que sur la scène internationale.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'Etat (Multicu'turalisme) (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Introduction par la secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

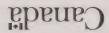


Il est important, aujourd'hui plus que jamais, d'examiner plus attentivement ce que nous faisons pour promouvoir le multiculturalisme. Pour façonner une citoyenneté canadienne inclusive fondée sur notre diversité, nous devons examiner quelles sont les initiatives qui fonctionnent le mieux et dans quelle mesure nos politiques s'intègrent dans notre société. Par conséquent, plutôt que de simplement énumérer des activités réalisées en ce sens, ce rapport annuel amorce un examen sur les changements que ces activités ont entrainés annuel amorce un examen sur les changements que ces activités ont entrainés dans la vie des Canadiens. Nous entreprenons ainsi une réflexion nouvelle sur la portée réelle de nos activités. Nous demandons aux institutions fédérales de réunir d'autres données pour rendre compte dans quelle mesure leurs politiques, leurs pratiques et leurs activités traduisent la diversité croissante de la société canadienne aux plans ethnique, racial, linguistique et religieux.

Il existe bien des points de vue à propos des résultats qui seraient les plus souhaitables. Les mesures de performance influent sur la mise en œuvre des politiques, la conception et la réalisation des projets. Par exemple, se demande-t-on, s'il est préférable d'aider cent personnes à entreprendre tel cheminement? Il importe certes d'atteindre le plus grand nombre de personnes possible, mais l'efficacité des mesures que nous prenons pour y arriver importe encore davantage. En matière de multiculturalisme, le succès de notre entreprise doit se traduire par un changement dans les attitudes, les attentes et l'affirmation d'un sentiment de fitté et d'appartenance. Mais voilà des résultats qui sont plutôt difficiles à mesurer, et plus difficiles encore à imputer à tel programme ou à telle initiative du gouvernement.

Sans se soucier des difficultés, nous devons quand même trouver le moyen de rassembler des données confirmant les effets du multiculturalisme dans la vie quotidienne des Canadiens et des Canadiennes. Il nous faut des données démontrant non seulement que les politiques et les programmes déployés en appui au multiculturalisme constituent les meilleures mesures à prendre, mais aussi qu'ils représentent la démarche la plus prodrantes et la plus pragmatique. Nous devons démontrer que notre démarche la plus prodrante et la plus pragmatique. Nous devons démontrer que notre action contribue à promouvoir un sentiment commun d'identité et d'appartenance au Canada.

Pour la plupart des Canadiens, le sens du compromis, l'équité et l'égalité sont des valeurs fondamentales. Cependant, pour continuer à évoluer en tant que société progressiste, ouverte et inclusive, nous devons trouver des moyens permettant de démontrer de manière concrète quels sont les avantages du multiculturalisme – pour le Canada bien sûr, mais aussi pour les autres pays du monde. Les mesures législatives à elles seules, pour le Canada bien sûr, mais aussi pour les autres pays du monde. Les mesures législatives à elles seules, comme on le sait, restent insuffisantes, en particulier lorsqu'elles ont pour but, comme c'est le cas de la





Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Situation de la femme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson Gouvermeure générale du Canada Rideau Hall

I, promenade Sussex Ottawa (Ontario) KIA 0A1

l'ai le plaisir de vous faire parvenir le douzième rapport annuel sur l'application de la Loi. Le rapport porte sur l'exercice financier 1999-2000.

le vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'hommage de mon profond respect.



L'honorable Hedy Fry, C.P., députée





www.multiculturalisme.pch.gc.ca "Tuen eb iouQ"

Numéro de catalogue Ci95-1/2000

à la rubrique :

7-45459-299-0 NASI

Ce document est aussi disponible sur le réseau Internet,

multi_canada@pch.gc.ca

EZIE-799 (918) : STA

Télécopieur : (819) 997-0880 Téléphone: (819) 953-1970

KIY OWS Ottawa (Ottawa)

Ministère du Patrimoine canadien Programme du multiculturalisme

prière de s'adresser au :

Pour obtenir d'autres exemplaires ou pour faire part de vos commentaires,

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001

Cette publication est disponible en médias de substitution.

interprétation juridique.

titre informatif et ne doivent être considérées comme une diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance

la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales. canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de Ce document est publié par le ministère du Patrimoine

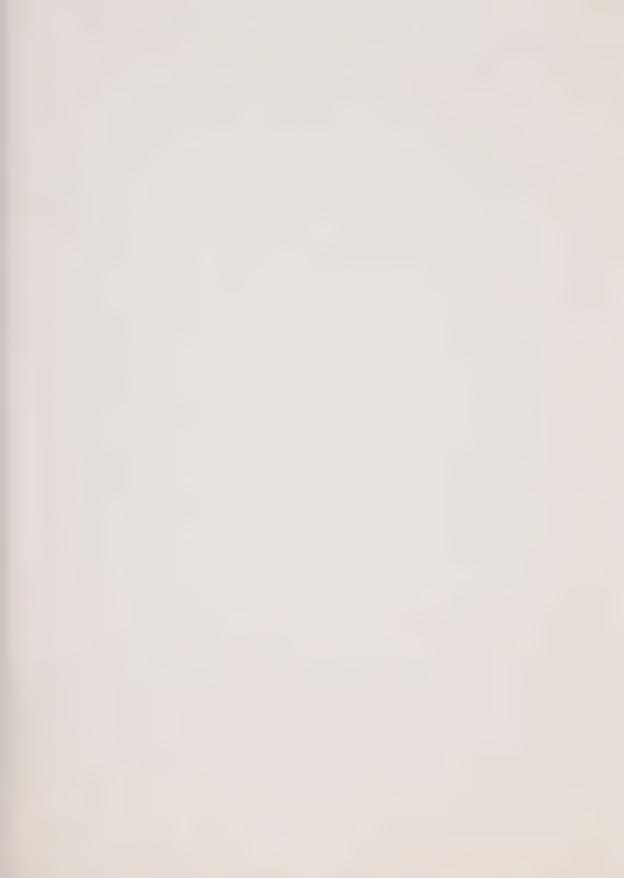


Rapport annuel sur l'application de la

canadien multiculturalisme Loi sur le

1888-5000









Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

1999-2000



